WERNER KRÜGER

Lehrverhältnis und Tarifordnung im Handwerk

Krüger

Lehrverhältnis und Tarifordnung im Handwerk

Lehrverhältnis und Tarifordnung im Handwerk

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der Doktorwürde der rechtswissenschaftlichen Fakultät
an der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität zu Frankfurt a. M.

Vorgelegt von

Werner Krüger, Gollnow

Referent: Prof. Dr. Ruth.

Korreferent: Prof. Dr. Klausing.

Meinen Eltern

Inhaltsverzeichnis

TEIL I

Seite

TEIL II

Schrifttum

Dernburg . . . . „Das bürgerliche Recht“, 2. Band, 2. Abt. „Die Schuldverhältnisse“, 3. Aufl., 1906

Dersch . . . . „Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“, Komm., 1934.

Düringer-Hachenburg . . Das Handelsgesetzbuch. Band I, 3. Aufl., 1930.

Coelsch . . . . Deutsche Lehrlingspolitik im Handwerk, Berlin 1910.

Cosack . . . . Lehrbuch des bürgerlichen Rechts, Band I, 8. Aufl., 1927.

Epner . . . . Die rechtliche Stellung des Handwerkslehrlings, Diss. Heidelberg, 1930.

Feddern . . . . Die rechtliche Natur des Lehrvertrages mit besonderer Berücksichtigung des Arbeits- und Tarifvertrages, Dissertation Göttingen, 1922.

Galanski . . . . Das Lehrlingsrecht im modernen Arbeitsrecht, Dissertation Leipzig, 1933.

Gareis . . . . Das deutsche Handelsrecht, 8. Aufl., 1909.

Gleiß . . . . Der Lehrlingsvertrag im Verhältnis zum Tarifvertrag und Innungsbestimmung. Dissertation Kiel, 1926.

Goldmann . . . . Ist der Geltungsbereich des Berufsausbildungsgesetzes auf Lehrlinge zu beschränken? in „Deutsche Justiz“, 1935, S. 1335.

Handwörterbuch der Staatswissenschaften, herausgegeben von Elster, Weber-Wieser, Band 6, 4. Aufl., 1925.

Hein . . . . Großangriff auf die Akkordarbeit Jugendlicher, in „Das junge Deutschland“, 1937, Heft 4, S. 156.

Hirte . . . . Tarifvertrag und Lehrvertrag, Dissertation Marburg, 1928.

Hueck-Nipperdey . . . . Lehrbuch des Arbeitsrechts, Band I, 3.—5. Aufl., 1931.

Jacobi . . . . Grundlehren des Arbeitsrechts, Leipzig 1927.

Kallee . . . . Arbeitsrechtskartei, lose Blatt-Lexikon des Arbeits- und des Sozialrechts.

Kaskel-Dersch . . . . . . Arbeitsrecht, 31. Band der Enzyklopädie der Rechts- und Staatswissenschaft, 4. Aufl., 1932.

Kayser-Steiniger . . . . Gewerbe-Ordnung für das Deutsche Reich, Berlin 1901.

Keetmann . . . . Die rechtliche Stellung des Lehrlings im Betriebe nach dem AOG., Dissertation Halle, 1937.

Koehne . . . . Die Arbeitsordnung im deutschen Gewerbegericht, Berlin 1901.

Koenige . . . . Handausgabe des Handelsgesetzbuches, 2. Aufl., 1929.

v. Landmann-Rohmer . Kommentar zur Gewerbe-Ordnung, 8. Aufl., 1932.

Lotmar . . . . Der Arbeitsvertrag, 2 Bände, Leipzig 1902, 1908.

Luppe . . . . Tarifverträge für Lehrlinge, in „Reichsarbeitsblatt, nichtamtl. Teil“, 1923, S. 181.

Mandry . . . . Der zivilrechtliche Inhalt der Reichsgesetze, 3. Aufl., 1885.

Mansfeld . . . . Von den Anfängen eines neuen Berufserziehungsrechts, in „Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht“, 1936, S. 596. Einige Grundfragen eines Jugendarbeitsrechts, in Monatshefte für NS. Sozialpolitik, 1935, S. 266.

Maschke . . . . Tarifverträge für Lehrlinge, in „Reichsarbeitsblatt, nichtamtl. Teil", 1923, S. 343.
Otto . . . . Der Lehrvertrag des Handwerkslehrlings, Diss. Gießen, 1918.
Pense . . . . Der gegenwärtige Stand des Lehrlingsentgelts im Handwerk, in „Monatshefte für NS. Sozialpolitik", 1937, Heft 7.
Planck . . . : . . . . . . Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, II. Band, 2. Abt., 4. Aufl., 1927.
Richtlinien der Handwerkskammer für den Regierungsbezirk Wiesbaden für die Einstellung und Ausbildung von Lehrlingen sowie über die Meisterprüfung.
Rohlfing . . . . Das Recht des Lehrlings, München 1933.
Die Gestaltung der Lehrverträge durch die von den Handwerkskammern und Innungen über Erziehungsbeihilfe erlassenen Richtlinien, JW. 1932, S. 3428.
Rohmer . . . . Arbeitszeitordnung, 4. Aufl., 1935.
Schultz . . . . Können Lehrlingskostgelder durch Tarifverträge geregelt werden? in „Neue Ztschr. f. Arb.-Recht", 1925, Sp. 397.
Siebert . . . . Jugendarbeitsrecht, in „Deutsches Recht" 1936, S. 63.
Staub . . . . Kommentar zum Handelsgesetzbuch, 14. Aufl., 1932.

Zeitschriften und Entscheidungen

Das junge Deutschland . . . . (DJD.)
Deutsche Juristenzeitung . . . . (DJZ.)
Deutsche Justiz . . . . (DJ.)
Deutsches Handwerksblatt
Deutsches Recht
Juristische Wochenschrift . . . . (JW.)
Monatshefte für N. S. Sozialpolitik
Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
Zeitschrift der Akademie für deutsches Recht.
Entscheidungen des Reichs-Arbeitsgerichts, der Landesarbeitsgerichte u. Arbeitsgerichte.
Bensheimer Sammlung. Jetzt: Entscheidungen des Reichs-Arbeitsgerichts und der Landes-Arbeitsgerichte, herausgeg. von Dersch-Hueck-Mansfeld, Mende-Nipperdey-Volkmar, zitiert: Arbeitsr. S.
Gewerbe-Archiv (Gew.-Arch.).

Abkürzungen

AVAVG. = Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung.
Gew.-O. = Gewerbe-Ordnung.
RABl. = Reichsarbeitsblatt.
RGBl. = Reichsgesetzblatt.
RVO. = Reichsversicherungsordnung.

TEIL I

Die rechtliche Natur des Lehrvertrages und ihre Auswirkung auf das Lehrlingswesen vor 1933.

§ 1. Die Einordnung des Lehrvertrages unter den Begriff des schuldrechtlichen Vertrages.

Die Verschiedenheit der Auffassungen in Schrifttum, Rechtsprechung und nicht zuletzt zwischen den unmittelbar beteiligten Parteien selbst über die rechtliche Natur des Lehrvertrages beruht in ihrem Ursprung auf einer falschen Voraussetzung, die sämtlichen Meinungen als gemeinsamer Ausgangspunkt zugrunde lag.

Der Lehrvertrag ist ein zweiseitiger Vertrag. Der Leistung des einen Partners steht die Leistung des anderen Partners gegenüber. Über die Art und den Inhalt dieser Leistung und Gegenleistung, sowie ihre Verteilung auf den Lehrherrn und Lehrling, herrschten jedoch mehr oder weniger voneinander abweichende Anschauungen, die in der verschiedenen Einordnung in das System des Rechts der Schuldverhältnisse ihren Ausdruck fanden. Unter Anlehnung an römisches Rechtsdenken, das den Lehrvertrag als eine locatio conductio operis[1]) ansah, unterstellte man den Lehrvertrag teils dem Dienstvertrag, Werkvertrag, bei Unentgeltlichkeit dem Auftrag i. S. des BGB. oder erklärte ihn als ein Schuldverhältnis besonderer Art.

Die Auffassung, die den Lehrvertrag als einen Dienstvertrag gemäß § 611 BGB. behandelte, konnte bis zur nationalen Revolution als die durchaus herrschende bezeichnet werden[2]). Als Besonderheit des Lehrvertrages in seiner Eigenschaft als Dienstvertrag wurde lediglich angeführt, daß beide Vertrags-

---

1) L 13 § 3 D loc. cond. 19,2; L 13 § 4 D locati conducti 19,2; L 5 § 3 ad. leg. Aquil 9,2;

2) Staub HGB. Anm. 1 zu § 76, 14. Aufl. S. 538; Hueck-Nipperden, Lehrbuch des Arbeitsrechts, I. Bd. § 65, II 3. bis 5. Aufl. 1931; Dernburg BGB II, 2 § 315, 3. Aufl. 1906; Coelsch, Deutsche Lehrlingspolitik im Handwerk, Bln. 1910, S. 48; Düringer-Hachenburg HGB I Anm. 1 zu § 76, 3. Aufl. 1930; v. Landmann, Kommentar zu Gew. O. II, 2 S. 495, 8. Aufl., 1932; Kaskel, Arbeitsrecht, S. 248, 4. Aufl. 1932.

partner zur Leistung von Diensten verpflichtet sind. Der Unterweisungs- und Anleitungspflicht des Lehrherrn steht die Tätigkeit des Lehrlings im Betriebe des Meisters gegenüber. Die von ihnen verrichteten Dienstleistungen stehen zueinander im Austauschverhältnis, derart, daß die eine die Vergütung für die andere darstellt.

Der Vollständigkeit halber seien die im übrigen allgemein als abwegig betrachteten Meinungen erwähnt, die den Lehrvertrag als einen Werkvertrag[3]) oder als einen Auftrag i. S. des BGB. erklären[4]). Ihre Ablehnung stützt man im ersten Fall unmittelbar auf die Bestimmungen des Gesetzes[5]), in bezug auf den Auftrag ergab sie sich nach der herrschenden Lehre aus dem Wesen des Lehrvertrages als eines entgeltlichen Schuldverhältnisses[6]).

Eine Reihe von Schriftstellern[7]) lehnte eine vorbehaltlose Subsumtion des Lehrvertrages unter einen bestimmten Vertragstypus des Rechts der Schuldverhältnisse ab und entwickelte für den Lehrvertrag ein Schuldverhältnis besonderer Art. Für dieses Vertragsverhältnis konnten jedoch einzelne Bestimmungen des Dienst- bezw. Werkvertrages, den Elementen des Vertrages entsprechend, ergänzend Anwendung finden.

§ 2. Der Handwerkslehrvertrag im Verhältnis zum Tarifvertrag.

A. Die Entwicklung der tariflichen Regelung.

Eine grundsätzliche Bedeutung erhielt die Streitfrage über die rechtliche Natur des Lehrvertrages durch die seit der Schaffung der Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918[8]) in steigendem Maße zu beobachtende Tat-

[3]) Vertreten von Mandry, Der zivilrechtliche Inhalt der Reichsgesetze S. 411, 3. Aufl., 1885.

[4]) Gareis, Das deutsche Handelsrecht, S. 113, 8. Aufl. 1909.

[5]) Vgl. Kaskel, Arbeitsrecht, S. 248 Anm.; Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht S. 396; Otto, Der Lehrvertrag des Handwerkslehrlings, Diss. Gießen 1918, S. 28; Epner, Die rechtliche Stellung des Handwerkslehrlings, Diss. Heidelberg, 1930, S. 19.

[6]) Vgl. das unter Anm. [2]) angeführte Schrifttum.

[7]) Planck, Kommentar zum BGB, II, 2, Vorm. zu § 611; S. 957, 4. Aufl. 1927; Cosack, Lehrbuch des bürgerlichen Rechts I. Bd. S. 696 I, 1, 8. Aufl., 1927; Kayser-Steiniger, Gewerbeordnung für das Deutsche Reich, Berlin 1901, S. 383; Otto, a. a. O. S. 32; Koehne, Die Arbeitsordnung im deutschen Gewerbegericht, S. 136, Berlin 1901.

[8]) Reichsgesetzblatt 1918, S. 1456.

sache, daß das Lehrlingswesen in Tarifverträgen geregelt wurde. Wohl gab es schon in der Vorkriegszeit einige Versuche, durch Tarifverträge auf das Lehrlingswesen einzuwirken. So wurde bereits im Jahre 1886 bei den Verhandlungen über den Abschluß eines Tarifvertrages im Buchdruckgewerbe das Lehrlingswesen einbezogen. Man versuchte damals als erste Regelung, durch Aufstellung einer Lehrlingsstaffel die Zahl der zu haltenden Lehrlinge in ein angemessenes Verhältnis zu der Zahl der in demselben Betriebe beschäftigten Gehilfen zu setzen. Diese Festsetzung einer Höchstzahl wurde jedoch weniger aus Gründen einer besseren Lehrlingsausbildung, als zugunsten und zum Schutz der Gehilfen getroffen. Desgleichen waren in einigen Tarifverträgen des Baugewerbes Bestimmungen über das Lehrlingswesen aufgenommen worden[9]). Die Zulässigkeit dieser Regelung wurde damals nicht bestritten. Dabei muß allerdings berücksichtigt werden, daß diese Tarifverträge noch nicht von einer so weitgehenden Wirkung und Bedeutung waren, wie es durch die Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918 der Fall war. Vor der Verordnung hatten sie nur den Charakter obligatorisch verpflichtender Verträge, nach ihrem Erlaß wurde ihr Inhalt unmittelbar Inhalt des Einzelarbeitsvertrages zwischen den Mitgliedern der vertragschließenden Parteien, der zu Ungunsten der Arbeitnehmer nicht abgeändert werden durfte. Außerdem war in der Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch den Reichsarbeitsminister die Handhabe gegeben, auch diejenigen Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Bestimmungen und Bedingungen des Tarifvertrages bindend zu unterwerfen, die nicht den Organisationen der Verhandlungsparteien angehörten. Mit der nun einsetzenden Zunahme der tariflichen Regelung der Arbeitsverträge wurde auch die der Lehrverhältnisse bedeutend vermehrt und zwar nicht nur in der Industrie und im Handel, sondern auch für das Handwerk.

In der Mehrzahl beschränkte sich die tarifliche Regelung des Lehrlingswesens auf die Entlohnung der Lehrlinge und die sonstigen Arbeitsbedingungen, wie Länge der einzelnen Ruhepausen, Arbeitszeit und Urlaub. Andererseits waren auch Bestimmungen enthalten über Erfordernisse der Lehrbefugnis, Lehrlingshöchstzahl, Berufsschulbesuch, ja sogar über die einzelnen Aufgaben und

[9]) Handwörterbuch für Staatswissenschaften, Bd. VI, S. 321; L. Schultz, Können Lehrlingskostgelder durch Tarifverträge geregelt werden? in N.Z.f.A. 1925 Sp. 597.

Verpflichtungen des Lehrherrn und des Lehrlings in bezug auf die Ausbildung[10]).

Mit der Ordnung des Lehrlingswesens in Tarifverträgen erhoben sich auch die Stimmen, die sich gegen die Zulässigkeit einer derartigen Regelung aussprachen. Besonders wurde vom Handwerk als dem wichtigsten Träger der gewerblichen Berufsausbildung geltend gemacht, daß das Verhältnis zwischen Lehrherrn und Lehrling bereits durch die Gewerbeordnung eine umfassende Regelung erfahren habe, die durch die Richtlinien der Handwerkskammer und Innungen weiter vervollständigt würde. In Anbetracht dieser Tatsachen war daher die Zahl der Tarifverträge, die sich auf die Lehrlinge in Handwerksbetrieben bezogen, verhältnismäßig gering. So betrafen im Jahre 1923 von allen Tarifverträgen, die sich mit Lehrverhältnissen befaßten, nur 3% das Handwerk, während sich 37% auf die in der Industrie beschäftigten und 30% auf die kaufmännischen Lehrlinge erstreckten[11]).

B. Unterordnung des Lehrvertrages unter den Begriff des Arbeitsvertrages i. S. der Tarifvertragsordnung vom 23. Dezember 1918.

Die Meinungsverschiedenheit über die Zulässigkeit der tariflichen Regelung des Lehrlingswesens in der Wissenschaft, Rechtsprechung und unter den Berufsständen wurde in Wirklichkeit durch die Klärung einer Vorfrage entschieden: Ist der Lehrvertrag ein Arbeitsvertrag i. S. eines privatrechtlichen Vertrages, durch den sich jemand zur Arbeitsleistung im Dienste eines anderen verpflichtet oder nicht[12])? Die Tarifvertragsverordnung enthielt keinen besonderen Hinweis dafür, daß sie auch auf Lehrverträge anzuwenden sei, schloß die Möglichkeit einer derartigen Regelung aber auch nicht ausdrücklich aus. Andererseits war in § 1 der Tarifvertragsverordnung bestimmt, daß sich Tarifverträge nur auf Arbeitsverträge beziehen. Wollte man also eine Regelung des Lehrverhältnisses durch einen Tarifvertrag für zulässig erklären,

---

10) Reichsarbeitsblatt, nichtamtl. Teil, 1923, S. 223 ff.
11) Reichsarbeitsblatt a. a. O.
12) Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht S. 100; Lexikon der Arbeitsrechtskartei, herausgeg. Kalle S. 55; Kaskel, Arbeitsrecht S. 140; Lotmar, Der Arbeitsvertrag Bd. I S. 32, der aber den Begriff insofern einschränkt, als er Arbeitsleistung gegen Entgelt verlangt.

mußte der Lehrvertrag ein Arbeitsvertrag, der Lehrling ein Arbeitnehmer sein. Mit einer seltenen Geschlossenheit und Stärke trat die Wissenschaft der Weimarer Zeit für die durch die Tarifvertragsverordnung geschaffene Situation ein und setzte sich ausnahmslos über eine jahrhundertelange Entwicklung hinweg, indem sie den Lehrvertrag als einen Arbeitsvertrag erklärte und sein ursprüngliches Wesen als reinen Erziehungsvertrag, das lediglich ein Ausbildungs- und kein Arbeitsverhältnis begründete, ablehnte[13]). Der Schritt zur Anerkennung des Lehrvertrages als eines Arbeitsvertrages war um so leichter, als beide Vertragsarten unter den Oberbegriff des Dienstvertrages gestellt wurden. Die Leistung abhängiger Arbeit bildete ihren gemeinsamen Inhalt. Man sah in dem Lehrverhältnis nicht die Unterweisungspflicht des Lehrherrn als vornehmlichste Aufgabe an, sondern stellte es in erster Linie auf die Verpflichtung des Lehrlings ab, die ihm zugewiesene Arbeit zu verrichten.
Bezeichnend für die damalige Lehre ist der Aufsatz von L. Schultz[14]), der sich gegen das Urteil des Landgerichts Frankfurt a. Main vom 7. April 1922[15]) richtet. Die vom Landgericht vertretene Ansicht, daß die Arbeiten des Lehrlings durchgängig nicht zum Zwecke der Verwertung seiner Arbeitskraft, sondern zum Zwecke der Ausbildung geleistet würden, hält Schultz für eine Auffassung, die in gröbster Weise den Erfahrungen des täglichen Lebens widerspricht. Der Lehrherr will den Lehrling nicht nur zu einem Gesellen ausbilden, sondern er will auch an ihm verdienen, da der Lehrling im andern Fall höchstens eine unwirtschaftliche und überflüssige Belastung des Gewerbebetriebes darstellen würde. Der Lehrling wurde als eine billige, mehr oder weniger wertvolle Arbeitskraft angesehen, der sein Teil im Rahmen des ihm technisch Möglichen

---

13) Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, 1. Bd. § 65 II; Dür.-Hachenburg HGB, 1. Bd. § 76 Anm. 1; Koenige, Handausgabe des Handelsrecht 2. Aufl. 1929 § 76 Anm. 1; Staub, HGB § 76, I.; v. Landmann, Gew.-O., S. 495; Gleiß: Der Lehrlingsvertrag im Verhältnis zum Tarifvertrag und Innungsbestimmungen, Kiel 1926; Kaskel, Arbeitsrecht S. 248; Schultze, a. a. O., Sp. 397; Feddern, Die rechtliche Natur des Lehrvertrages, Diss. Göttingen 1922; Hirte, Tarifvertrag und Lehrvertrag, Diss. Marburg 1928; Galanski, Das Lehrlingsrecht im modernen Arbeitsrecht, Diss. Leipzig 1933; Luppe, Tarfverträge für Lehrlinge, in Reichsarbeitsblatt, nichtamtl. Teil 1923, S. 181; Jakobi, Grundlehren des Arbeitsrechts, 1927, S. 64 Anm. 83.
14) Schultz, a. a. O., Sp. 397.
15) N. Z. f. A. 1922, S. 690.

an der Produktion des Unternehmens beitrug. Seine Arbeitsleistungen waren nicht allein durch den Zusammenhang und den Stand seiner Ausbildung bestimmt, sondern richteten sich nach den jeweiligen Bedürfnissen des Betriebes.

Eine Bestätigung für die Ansicht, daß die Tätigkeit des Lehrlings Arbeit, der Lehrling Arbeitnehmer i. S. des Arbeitsrechts sei, wurde ferner in der Terminologie und den Bestimmungen sowohl der vorrevolutionären als auch besonders der nach 1918 erlassenen arbeitsrechtlichen Gesetze und Verordnungen gesehen. Die systematische Eingliederung des Lehrvertrages in der Gewerbeordnung unter dem Titel VII, der die Rechte und Pflichten der gewerblichen Arbeiter behandelt, wurde als ein wesentliches Argument für die gleiche Ansicht des Gesetzgebers angeführt. Die Gewerbeordnung enthielt außerdem in ihrer ursprünglichen Fassung von 1869 in § 115 eine Definition des Lehrverhältnisses: „Als Lehrling ist jeder zu betrachten, der bei einem Lehrherrn zur Erlernung eines Gewerbes in Arbeit tritt, ohne Unterschied, ob die Erlernung gegen Lehrgeld stattfindet oder gegen unentgeltliche Hilfeleistung, oder ob für die Arbeit Lohn gezahlt wird.“ Es wird darin ausdrücklich gesagt, daß der Lehrling „in Arbeit tritt,“ und somit zwischen ihm und dem Lehrherrn ein Arbeitsverhältnis besteht. Durch die Novelle von 1878 wurde der § 115 aufgehoben, da man die Definition einmal für überflüssig, dann aber auch für ungenügend und das Wesen des Lehrvertrages nicht erschöpfend hielt. Die spätere Gesetzgebung, insbesondere die sogenannte Handwerkernovelle von 1897 und die Novelle von 1908 zur Gewerbe-Ordnung, hat dann das Lehrverhältnis weiter ausgebaut, indem die gegenseitigen Pflichten und Rechte ergänzend geregelt wurden. Der ursprüngliche Charakter des Lehrverhältnisses als eines Arbeitsvertrages hat sich jedoch dadurch nicht geändert[16]).

Das Betriebsrätegesetz vom 4. Januar 1920[17]), die Verordnung über die Arbeitszeit in Bäckereien[18]), Verordnung über die Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter[19]), Verordnung über Einstellung und Entlassung von Arbeitern vom

---

16) Galanski, a. a. O., S. 45; Hirte, a. a. O., S. 10; Gleiß, a. a. O., S. 28; Schultz, a. a. O. Sp. 397; Luppe, a. a. O., S. 187.
17) Reichsgesetzblatt 1920, S. 147.
18) Reichsgesetzblatt 1918, S. 1329.
19) Reichsgesetzblatt 1918, S. 1339.

12. Februar 1920[20]) kamen auch für Lehrlinge zur Anwendung. Obwohl alle diese Rechtsnormen eine Arbeitnehmereigenschaft des Lehrlings nicht mit allgemeiner Gültigkeit aussprachen, sondern sie nur in ihrem Geltungsbereich als den Arbeitnehmern gleich behandelten, schloß man aus der Tendenz des Gesetzgebers, daß er den Lehrvertrag als einen Arbeitsvertrag auffaßt und ihn infolgedessen der Tarifsvertragsordnung vom 23. Dezember 1918 unterstellt. Die von der herrschenden Lehre vertretene Auffassung über die rechtliche Natur des Lehrvertrages als eines Arbeitsvertrages wurde durch mehrere Urteile der höchstrichterlichen Rechtsprechung bestätigt und gefestigt. Ihre Verkündung hatte naturgemäß auch eine entsprechende Einheitlichkeit der bis dahin oft widersprechenden Entscheidungen in den unteren Instanzen zur Folge. Wenn das Reichsarbeitsgericht es in seinem Urteil auch stets auf die einzelnen speziell in diesem Rechtsstreit betroffenen Gewerbebetriebe abstellte, wie in dem Urteil vom 14. März 1928 ergangen über die Lehrlingsverhältnisse im Baugewerbe, dem Urteil vom 19. September 1928 betreffend die Lehrlingsverhältnisse im Bankgewerbe und dem Urteil vom 26. September 1928 bezüglich der Lehrverhältnisse im Buchdruckgewerbe,wäre es in der bis 1933 erfolgten Entwicklung kaum zu einer anderen Entscheidung gekommen. Der in dem ersten Urteil vom 14. März 1928 ausgesprochenen Ansicht konnte eine allgemeine Geltung für Lehrlingsverhältnisse zugesprochen werden, was auch aus den in den späteren Urteilen erfolgten Verweisungen auf die grundsätzlichen Ausführungen des Urteils vom 14. März 1928 zu schließen war.

Das Reichsarbeitsgericht stellte als Ergebnis seiner Betrachtungen fest, daß der Lehrvertrag als unter den Begriff des Arbeitsvertrages i. S. des § 1 Tarifvertragsordnung fallend anzusehen ist. Es verkennt nicht, daß der Hauptzweck die Ausbildung des Lehrlings geblieben ist, betont aber auch, daß auf der anderen Seite Elemente des Arbeitsvertrages, nämlich die Verpflichtung des Lehrlings, seinem Lehrherrn abhängige Arbeit gegen Entgelt zu leisten, den Charakter des Lehrverhältnisses maßgeblich beeinflussen. „Ursprünglich den Charakter eines reinen Erziehungsvertrages und Lehrvertrages tragend, bei dem Ausbildung, Erziehung und Aufnahme in die Familie des Lehrherrn als

20) Reichsgesetzblatt 1920, S. 218.

2

eigentliche Zwecke des Vertrages weit überwiegend im Vordergrunde standen, während die Arbeitsleistung des Lehrlings nur eine unwesentliche Rolle spielte, ist der Lehrvertrag im Laufe der Entwicklung der Gewerbe- und Geschäftsverhältnisse immer mehr zu einem Vertrag geworden, bei dem auch die Arbeitsleistung des Lehrlings eine nicht unwesentliche Rolle spielt, und der Lehrherr darauf bedacht ist, als Gegenwert für die von ihm gegebene Ausbildung auch Nutzen für sein Gewerbe oder für sein Geschäft aus der Arbeitsleistung des Lehrlings zu ziehen." In der weiteren Begründung wird ausgeführt, daß das Erziehungsmoment fast ganz in den Hintergrund getreten ist. Da der Lehrling in den seltensten Fällen in das Haus des Meisters aufgenommen wird, beschränkt sich seine Einwirkung im wesentlichen auf die Zeit, in welcher der Jugendliche im Betriebe des Lehrherrn tätig ist. Diese Tätigkeit wiederum war nach den Ausführungen des Reichsarbeitsgerichts in der Hauptsache von dem Gesichtspunkt einer produktiven Arbeitsleistung des Lehrlings geleitet, so daß von einer wirklichen Erziehung keine Rede sein konnte.

C. Stellungnahme des Handwerks.

Der von der Wissenschaft und Rechtsprechung vertretenen Ansicht, daß das Lehrverhältnis unter den Begriff des Arbeitsvertrages zu rechnen und infolgedessen einer tariflichen Regelung auf Grund des § 1 Tarifvertragsverordnung zugänglich sei, trat das Handwerk von Anfang an mit aller Schärfe und Entschiedenheit entgegen. (Vergleiche Gutachten des Deutschen Handwerker- und Gewerbekammertages vom 13. Februar 1928[21]). Der Lehrvertrag begründet, so führte man aus, nach seiner Natur und den auf ihn Anwendung findenden gesetzlichen Vorschriften kein Arbeitsverhältnis, sondern ein Erziehungs- und Ausbildungsverhältnis. Die Arbeitsleistungen des Lehrlings, die von den Vertretern der gegenteiligen Meinung als Argument für eine arbeitsvertragliche Wesensbestimmung angeführt werden, sind nur Mittel zum Zweck der Durchführung der gewerblichen Ausbildung. Nur durch eine allmählich fortschreitende praktische Beschäftigung an den Maschinen und mit einzelnen Werkarbeiten erwirbt der Lehrling die Handfertigkeiten und tech-

[21]) In Deutsches Handwerksblatt 1928, S. 128.

nischen Kenntnisse eines Handwerkszweiges. Wohl hat der Lehrherr einen Anspruch auf Leistung von Diensten, die sich aber von denen eines Arbeitsvertrages insofern grundlegend unterscheiden, als der Meister keinen Anspruch auf genau bestimmte oder im Voraus festgesetzte Leistungen hat. Diese werden vielmehr stets im Zusammenhang mit der Ausbildung stehen und sich nicht immer mit den Bedürfnissen des Betriebes decken.

Aus der Ablehnung der Beschäftigung des Lehrlings als produktiver Arbeitsleistung ergab sich für das Handwerk notwendigerweise eine abweichende Stellungnahme in der Frage der Lehrlingsentschädigung. Die Festsetzung der Lehrlingsvergütung in den Tarifverträgen erfolgte nach rein arbeitsvertraglichen Gesichtspunkten. Der Lehrling erhielt einen Lohn für die im Betrieb des Meisters geleistete Arbeit. Die Höhe des Entgelts war entsprechend des zunehmenden Wertes der Dienste innerhalb der Lehrjahre gestaffelt. Dem gegenüber vertrat das Handwerk den Standpunkt, daß die Lehrlingsvergütung eine reine Erziehungsbeihilfe sei. Sie sollte den Eltern des Lehrlings die Sorge für den Unterhalt erleichtern. Früher wurden den Lehrjungen Unterkunft und Verpflegung durch den Meister gewährt, indem sie in dessen Familie und Hausgemeinschaft aufgenommen wurden. Da eine derartige Aufnahme infolge der veränderten wirtschaftlichen Verhältnisse heute nicht mehr üblich ist, gilt die Erziehungsbeihilfe gewissermaßen als Ablösung hierfür. Die auch vom Handwerk eingeführte Staffelung der Beihilfe wurde allein aus den steigenden Bedürfnissen der Lehrlinge erklärt.

D. Die politischen und sozialpolitischen Folgen aus der Einbeziehung des Lehrlingswesens in die Tarifregelung.

Der Streit der Meinungen über die Zulässigkeit der tariflichen Regelung des Lehrlingswesens lief in seiner weiteren Auswirkung auf eine Auseinandersetzung der beiden sozialen Gegenspieler Arbeitgeber und Arbeitnehmer hinaus. „Der Kampf um den Lehrling" hieß das damals geprägte Schlagwort, womit die objektive, sachliche Beurteilung des allein dem Lehrlingswesen Zweckdienlichen verlassen und in das durch die Parteien aufgewühlte Fahrwasser der Politik gezogen wurde. Die Gewerkschaften als Vertreter der Arbeitnehmer versuchten, auch den Lehrling für sich zu gewinnen und zu organi-

sieren, um ihn in die arbeitgeberfeindliche Front einzufügen. Dies konnte man am ehesten dadurch erreichen, daß man den Lehrvertrag als Arbeitsvertrag erklärte, der das Arbeitsverhältnis des lernenden Arbeitnehmers regelt. Bei Annahme dieser Doktrin konnte dann auch das Lehrverhältnis in Tarifverträgen behandelt werden, die auf Grund ihrer Unabdingbarkeit allen übrigen Bestimmungen vorgingen und nach ihrer Allgemeinverbindlichkeits-Erklärung auch für die nicht unmittelbar an dem Vertrag beteiligten Lehrherren und Lehrlinge Geltung erhielten. Die Gewerkschaften beschränkten sich bei ihren Forderungen aber nicht nur auf den durch diese Feststellungen gewonnenen Ausgangspunkt. Sie sahen vielmehr als grundsätzliche Seite des Rechtsproblems in erster Linie die veränderte Stellung der Arbeiter und die der Gewerkschaften auf Grund der Artikel 159 und 165 Weimarer Reichsverfassung an, die auch die Lehrlinge einbezogen. Hiernach hatten also die Gewerkschaften die Arbeitsbedingungen kollektiv zu regeln. Der Charakter des Lehrvertrages, ob Erziehungsvertrag oder Arbeitsvertrag, war nicht mehr in dem Maße entscheidend; ausschlaggebend war vielmehr, daß der Arbeiterklasse und ihren Organisationen das Recht der Regelung der Verhältnisse ihres eigenen Nachwuchses nicht mehr bestritten werden konnte. Die Regelung des Lehrlingswesens sollte grundsätzlich nicht mehr die einseitige Angelegenheit der Handwerkskammern und Innungen, sondern eine Aufgabe der Gewerkschaften sein, die sie mindestens gleichberechtigt zu erfüllen haben.

Auf der Seite der Arbeitgeberorganisationen, die im wesentlichen durch die Handwerkskorporationen verkörpert wurden, wehrte man sich naturgemäß gegen diese Auffassung im eigenen, aber auch im Interesse des Lehrlings. Im handwerklichen Lehrverhältnis, so wurde betont, bilden das gegenseitige Vertrauen und die Pflege des Standesbewußtseins die Grundlagen der Ausbildung und Erziehung. Dieses Gemeinschaftsgefühl hört aber in dem Augenblick auf, in welchem der Lehrling auf die Arbeitnehmerseite gezogen und von dem marxistischen Geist der Gewerkschaften beeinflußt, dem Meister entfremdet, ja zu ihm in schärfsten Gegensatz gebracht wird. Neben der Entziehung der Möglichkeit, den Lehrling zur handwerklichen Berufsauffassung und Weltanschauung zu erziehen, wurde das Lehrlingswesen durch die Anerkennung seiner Regelung in Tarifverträgen mitten in die Unruhe, ja Erbitterung und

auf Klassenkampftheorie eingestellte Praxis der einstigen Lohnkämpfe hineingetragen[22]). Eine Regelung aber, welche in gegenseitigem Kampf, durch die jeweilige politische Machtposition der Parteien bedingt, getroffen wurde, konnte für ein auf mehrere Jahre gleichmäßig ausgerichtetes Lehrverhältnis nur schädlich sein. Lehrherr und Lehrling dürfen nicht ängstlich auf die Innehaltung der durch die Organisationen geschaffenen kollektiven Regelung bedacht sein, sondern im beiderseitigen Entgegenkommen und Vertrauen als einziges Ziel die Ausbildung und Erziehung zu einem tüchtigen Handwerker im Auge haben.

22) Dr. Else Maschke, Tarifverträge für Lehrlinge, in Reichsarbeitsblatt, nichtamtl. Teil 1923, S. 343.

TEIL II

Die Regelung des Lehrlingswesens in Tarifordnungen als Beispiel nationalsozialistischer Lehrlingspolitik.

§ 3. Inhalt und Zweck des Lehrverhältnisses nach nationalsozialistischer Weltanschauung.

Die erfolgreiche Durchführung der nationalen Revolution vom 30. Jan. 1933 mit der ihr organisch nachfolgenden Evolution bedeutete für das deutsche Volk eine völlige Neugestaltung und Umformung seines gesamten Lebens. Die nationalsozialistische Weltanschauung bildet die Grundlage und den Ausgangspunkt sämtlicher Lebensgebiete der Nation, aus ihrem Totalitätsanspruch erwächst und entsteht das neue nationalsozialistische Reich. Die Erfüllung dieses großen Zieles ist die geschichtliche Aufgabe unseres heutigen Geschlechts. Wir befinden uns mitten in einer Umwälzung, die sich auf allen Gebieten des völkischen Daseins abspielt und letzten Endes in der Umformung der seelischen Haltung des deutschen Menschen als höchstes Ziel gipfelt. Diese seelische Umformung ist die Wurzel und gestaltende Kraft für die Durchsetzung der nationalsozialistischen Idee, sie bestimmt alle Lebensäußerungen der Nation. Sie ist der Ausgangspunkt und die Gestalterin der tiefgehenden Veränderungen in dem geistigen, politischen und wirtschaftlichen Denken und Handeln des deutschen Volkes.

Neben der gewaltigen Tat der nationalsozialistischen Weltanschauung auf wirtschaftlichen Gebiet, der Arbeit wieder ihren hohen, sittlichen Wert zu geben und ihr den Fluch zu nehmen, mit dem sie die marxistische Irrlehre behaftet hatte, steht die Erkenntnis, daß die Sorge für einen leistungsfähigen Nachwuchs von lebenswichtiger Bedeutung für die Wirtschaft und besonders die gewerbliche Wirtschaft ist. Die Lehrlingsausbildung, einstmals die vornehmste Aufgabe des mittelalterlichen, ehrbaren Handwerkers, war durch die Einführung der Gewerbefreiheit in Preußen im Jahre 1811 in unheilvolle Bahnen gelenkt. Wohl brachte die Gewerbeordnung in Verbindung mit den nachfolgenden Novellen eine gewisse Einschränkung und Beseitigung der zu-

tage getretenen Mißstände. Es gelang jedoch nicht, das Lehrverhältnis in seine ursprüngliche Art und Form zurückzuführen, sondern es wurde, getragen von liberalistischen und marxistischen Gedankengängen in das von Klassenhaß und Klassenkampf erfüllte Arbeitsrecht hineingezogen. Erst die geistige Umstellung des gesamten Volkes durch den schöpferischen Akt der nationalsozialistischen Revolution führte zu einer völlig neuen Auffassung über das Lehrverhältnis. Der Inhalt und Zweck des Lehrverhältnisses wird nicht bestimmt durch die beiderseitige produktive Arbeitsleistung des Lehrlings bezw. seines Lehrherrn, sondern die Erziehungs- und Ausbildungspflicht steht im Vordergrund. Diese Pflicht beruht nicht auf irgendeinem schuldrechtlichen Lehrvertrag, sondern auf dem hohen Verantwortungsbewußtsein gegenüber Stand und Staat, es ist „eine Pflicht um des Jugendlichen und des Volkes Willen"[1]). Die ethische Wertung ist in erster Linie bestimmend für das Wesen des Lehrverhältnisses, die Arbeitsleistung ist nur eine Nebenfolge, Mittel zum Zweck. Die Jahrhunderte alte Tradition des Handwerks findet in dem mit nationalsozialistischem Geist erfüllten Lehrverhältnis ihre Anerkennung und höchste Ausgestaltung.

Die tiefgehenden und grundlegenden Veränderungen in den Anschauungen und Auffassungen des völkischen Lebens mußten naturgemäß die Rechtsordnung berühren und auf sie einwirken. Daraus ergibt sich die Erscheinung des heutigen Rechtsdenkens und das Symptom der heutigen Gesetzgebung: Die in der Praxis durch die nationalsozialistische Weltanschauung hervorgerufene und beeinflußte Entwicklung bildet die Grundlage und Richtschnur für die Wandlung der Rechtsordnung. In den Reden, Schriften und Verordnungen der führenden Männer des nationalsozialistischen Staates spiegelt sich auf allen Gebieten des staatlichen Lebens die zukünftige Regelung in einem endgültigen nationalsozialistischen Recht wieder. Um infolgedessen die Neugestaltung und den Sinngehalt des kommenden Lehrlingsrechts zu verstehen, sind neben den Erklärungen und Äußerungen der Führer der deutschen Wirtschaft und beteiligten Gliederungen des nationalsozialistischen Staates die Tarifordnungen des Reichstreuhänders der Arbeit als der wichtigsten Träger der sich vollziehenden Entwicklung in ihrer Einwirkung auf das Lehrlingsverhältnis zu untersuchen.

---

[1]) Siebert, Jugendarbeitsrecht in „Deutsches Recht" 1936, S. 63.

§ 4. Tarifordnung und Tarifvertrag.

Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit sieht als Formen der gemeinschaftlichen Regelung von Arbeitsbedingungen neben der Betriebsordnung die Tarifordnung des Reichstreuhänders der Arbeit vor. Diese kollektiven Festsetzungen der Arbeitsbedingungen durch Betriebsordnungen und Tarifordnungen haben im wesentlichen rechtlich die Aufgaben der früheren Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge übernommen. Ihr Inhalt und Zweck sind jedoch durch die nationalsozialistische Weltanschauung von grundsätzlich anderen Gedankengängen bestimmt. Die alten Tarifverträge waren in der Regel das Ergebnis erbitterter Kämpfe zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmerberufsverbänden. Sie waren das Instrument des klassenkämpferischen kollektiven Arbeitsrechts, das von dem Gegensatz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausging. Als privatrechtlicher Vertrag galten sie nur für die beiderseitigen Verbandsmitglieder, und erst durch eine Verfügung des Reichsarbeitsministers, die sogenannte Allgemeinverbindlichkeitserklärung, wurde der persönliche Geltungsbereich auf die Außenstehenden ausgedehnt. Die Parteien des Tarifvertrages, die durch ihre der werktätigen Arbeit im Betrieb fremd gegenüberstehenden Gewerkschaftsführer und Syndici vertreten wurden, waren in erster Linie bemüht, das Interesse und die Forderung der eigenen Organisation durchzubringen. Eine Einigung konnte nur dadurch erzielt werden, daß beide Teile von ihren Ansprüchen abstrichen bezw. Zugeständnisse machten. Diese Tatsache hatte häufig zur Folge, daß durch die Einfügung der Maximalklausel der von Natur aus nur als Mindesttarif gedachte Tarifinhalt zugleich zum nicht überschreitbaren Maximaltarif gestaltet wurde. Die beherrschende Stellung des Verbandskollektivismus durch die Tarifverträge führte in den Nachkriegsjahren zu einer unheilvollen Beeinträchtigung der Wirtschaft, die sich bei der Herausbildung des übersteigerten Kollektivsystems, in welchem die Regelung der Lohnfrage und sonstiger Arbeitsbedingungen eine rein politische Machtfrage geworden war, in den schwersten wirtschaftlichen Schäden und Kämpfen auswirkte.

Der alles beherrschenden, von materialistischem Geist erfüllten Regelung des Arbeitsrechts durch Tarifverträge stellte das Gesetz zur Ordnung der natio-

nalen Arbeit als Ausgangspunkt des nationalsozialistischen Arbeitslebens die Erkenntnis entgegen, daß der Unternehmer und der Arbeiter sich in der Schicksalsgemeinschaft des Betriebes als Führer und Gefolgsmann gegenüberstehen. Auf der Grundlage dieses personenrechtlich verbundenen Treueverhältnisses wurde der Schwerpunkt der Regelung der Arbeitsbedingungen in die Betriebsordnung gelegt. Daß zur gerechten Durchführung dieses Ziels eine jahrelange Erziehungsarbeit notwendig ist, ergibt sich aus dem Wesen und der Stärke der alten Anschauungen, so daß dem Gesetzgeber auch heute noch eine überbetriebliche Regelung durch die Tarifordnungen als nötig erscheint. „Der Staat regelt in Unterordnung der Sonderinteressen der Beteiligten unter Verlassung des liberalistischen Grundsatzes des freien Spiels der Kräfte die Arbeitsbedingungen von sich aus, wie das Wohl des Staates und der Allgemeinheit es ihm erforderlich erscheinen läßt"[2]).

Von den ehemaligen Tarifverträgen unterscheidet sich die Tarifordnung vor allem in dem Fortfall des Vertragscharakters und durch ihre umfassendere Geltung. Sie wird von dem Reichstreuhänder der Arbeit als arbeitsrechtlicher Führer seines Wirtschaftsgebietes erlassen und erfaßt rechtsverbindlich alle Arbeitsverhältnisse innerhalb ihres Geltungsbereichs. Da der Reichstreuhänder der Arbeit als Vertreter der Staatsgewalt auftritt, übt er mit dem Erlaß einer Tarifverordnung hoheitsrechtliche Funktionen aus. Damit gehört die Tarifordnung nach der herrschenden Staatsrechtslehre in die Sphäre des öffentlichen Rechts. Sie ist ein öffentlich-rechtlicher einseitiger Staatsakt. Als Erlaß einer vom Staate zur Regelung von Rechtsnormen ermächtigten Verwaltungsbehörde stellt die Tarifordnung eine echte Rechtsverordnung dar.

Die Tarifordnung enthält zwingende Mindestbedingungen für die Arbeitsverhältnisse. Sie kann daher nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers durch Einzelabmachungen abgeändert werden. Im Gegensatz zu den früheren Tarifverträgen ist die Einfügung einer Maximalklausel verboten. Dies ergibt sich zwangsläufig aus dem vom Nationalsozialismus vertretenen Leistungsprinzip. Eine über den Durchschnitt stehende Leistung soll auch durch einen entsprechenden Zuschlag ihre Anerkennung finden.

---

2) Dersch, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Kommentar 1934, S. 202.

§ 5. Zulässigkeit der tariflichen Regelung.

Die Einbeziehung der Lehrlinge unter die Bestimmung der ehemaligen Tarifverträge hatte zur Voraussetzung, daß der Lehrvertrag begrifflich dem Arbeitsvertrag untergeordnet wurde. (Vergleiche § 1 TVV). Durch das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit wurde die Tarifvertragsverordnung außer Kraft gesetzt (§ 65 Ziff. 6 AOG) und in § 32 Abs. 2 AOG eine neue gesetzliche Grundlage für den Erlaß der Tarifordnungen geschaffen. Es ist unbestritten, daß das AOG auch für Lehrlinge Anwendung findet. Als gleichwertige Gefolgschaftsmitglieder unterliegen sie den Bestimmungen der Betriebsordnung, soweit diese nicht den Erziehungs- und Ausbildungszwecken des Lehrverhältnisses entgegenstehen. Die Frage der Gültigkeit einer Tarifordnung für Lehrlinge kann m. E. jedoch nicht ohne weiteres aus dem Gesetz heraus bejaht werden. Die Ablehnung des Lehrverhältnisses als eines Arbeitsverhältnisses führt vielmehr bei konsequenter Durchführung zu einer Verneinung der Zulässigkeit tariflicher Regelung[3]).

§ 32 Abs. 2 Satz 1 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit spricht eindeutig von Mindestbedingungen zur Regelung „von Arbeitsverhältnissen". Der Reichstreuhänder der Arbeit kann durch Tarifordnungen nur Arbeitsbedingungen, d. h. die Rechte und Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis regeln. Die Zulassung tariflicher Regelungen der „Arbeitsbedingungen" der Lehrlinge würde folglich einen Widerspruch zu der Auffassung bedeuten, daß sie in keinem Arbeitsverhältnis, sondern in einem Erziehungs- und Ausbildungsverhältnis stehen, das Arbeitsbedingungen im herkömmlichen Sinne nicht kennt. Dieser Auslegung steht jedoch Satz 4 desselben Abschnitts entgegen, der von „Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeits- oder Lehrverhältnis, das sich nach der Tarifordnung bestimmt", spricht. Durch die ausdrückliche Anführung des Lehrverhältnisses hat der Gesetzgeber seine tarifliche Regelung für zulässig erklärt, ohne jedoch eine Entscheidung darüber getroffen zu haben, ob das Lehrverhältnis als ein Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 1 zu behandeln sei oder nicht. Wenn sich aus den scheinbar widersprechenden Bestimmungen

---

[3]) Mansfeld, Einige Grundfragen eines Jugendarbeitsrechts, in Monatshefte f. N. S. Sozialpolitik, 1935, Heft 9, S. 266.

des § 32 AOG. die Zulässigkeit einer tariflichen Einbeziehung der Lehrlinge nicht eindeutig herleiten läßt, muß sie doch aus dem Zweck und Charakter der Tarifordnung bejaht werden. Der Staat übt seinen Gestaltungsanspruch auf dem Gebiet der Sozialpolitik durch die Tarifordnung aus, die naturgemäß auch das Berufserziehungsverhältnis einbeziehen muß, soweit ein Eingreifen notwendig erscheint. Solange das Erziehungs- und Ausbildungsverhältnis durch das bereits angekündigte Berufsausbildungsgesetz keine abschließende und umfassende Regelung erfahren hat, muß dem Reichstreuhänder der Arbeit „als dem obersten Hüter der sozialen Gerechtigkeit"[4]) die Befugnis gegeben sein, auch auf die Ausgestaltung der Lehrverhältnisse durch Tarifordnungen einwirken zu können[5]).

In ständig wachsender Zahl haben daher die Reichstreuhänder der Arbeit die Lehrlinge in den Tarifordnungen miteinbezogen oder solche sogar für sie besonders erlassen. Die zum Teil vorbildlichen Regelungen werden in erster Linie Grundlage und Maßstab für die kommende Gesetzgebung sein. Aus der so hervorgetretenen Bedeutung der Tarifordnungen für das heutige Lehrlingsrecht ergibt sich die Notwendigkeit einer Untersuchung der vorhandenen Regelungen.

§ 6. Abgrenzung des Stoffgebietes.

Die Mannigfaltigkeit und stetig wachsende Zahl der Tarifordnungen läßt zwingend die Beschränkung auf einen in sich geschlossenen Kreis notwendig erscheinen. Bei der Auswahl war bestimmend, daß heute gerade der Ausbildung des Handwerkslehrlings steigende Bedeutung beigelegt wird. Deutschland ist, durch seinen volkswirtschaftlichen Aufbau bedingt, gezwungen, Rohstoffe einzuführen, um sie als durch Arbeit veredelte Produkte und Fertigwaren wieder auszuführen. Deutsche Wertarbeit bildet eine der wichtigsten Grundlagen unseres wirtschaftlichen Lebens. Sie zu pflegen und zu schaffen, bedarf es

---

[4]) Mansfeld, Von den Anfängen eines neuen Berufserziehungsrechts, in Ztschr. f. Akademie f. Deutsches Recht, 1936, S. 596.

[5]) Siebert, a. a. O. S. 63; Goldmann, Ist der Geltungsbereich des Berufsausbildungsgesetzes auf Lehrlinge zu beschränken? DJ. 1935, S. 1336; Mansfeld, Berufserziehungsrecht, S. 596.

einer mehrjährigen, gewissenhaften Schulung. Die größte berufliche Ausbildungsstätte ist nach wie vor das deutsche Handwerk.[6]) Die Auswahl und Ausbildung des Handwerkslehrlings ist aber nicht nur für den Berufsstand selbst eine Schicksalsfrage, sondern auch für unser ganzes Volk. Aus dem durch die Schule des Handwerks gegangenen Nachwuchs erhält die Industrie zum größten Teil ihre notwendigen Facharbeiter. Besonders heute ist dem Handwerk im Kampf um die Erfüllung des zweiten Vierjahresplans zur Behebung des Facharbeitermangels diese wichtige Aufgabe in erhöhtem Maße gestellt. Daneben besteht das Ziel nationalsozialistischer Wirtschaftsauffassung, den ungelernten Arbeiter mehr und mehr durch hochwertige, gelernte Kräfte zu ersetzen.

Selbst die Begrenzung des Problemkreises auf das Handwerk scheint so umfassend, daß sich die Beschränkung auf ein örtliches Wirtschaftsgebiet empfiehlt, um zunächst auf diesem zu einer einwandfreien Klärung der in Betracht kommenden Frage zu gelangen. Es liegt nahe, gerade das Gebiet der Stadt Frankfurt a. Main zu wählen. Frankfurt ist der wirtschaftliche und kulturelle Mittelpunkt des Rhein-Mainischen Wirtschaftsgebietes, welches eines der bedeutendsten unseres gesamten Vaterlandes ist. Als „Stadt des Deutschen Handwerks" mit einer vielhundertjährigen Tradition und als Ort der Deutschen Handwerkertagungen erweckt außerdem eine Untersuchung auf ihrem Gebiet besonderes Interesse. Der Bezirk der Kreishandwerkerschaft Frankfurt a. Main, welche gleichzeitig die Aufgaben einer selbständigen Geschäftsstelle der Handwerkskammer für den Regierungsbezirk Wiesbaden ausübt, bildet somit den örtlichen Rahmen der Arbeit.

§ 7. Inhalt und Umfang der durch Tarifordnungen erfolgten Regelung.

Die Regelung der Handwerkslehrverhältnisse durch Tarifordnungen setzte nicht unverzüglich mit Erlaß des ihnen zugrunde liegenden Gesetzes zur Ord-

---

[6]) Kallee, Arbeitsrechtskartei. Handwerk, Einzelfrage 7. 1936 befanden sich 577 204 Lehrlinge in der handwerklichen Berufsausbildung, welche 74,3% sämtlicher Lehrlinge in Deutschland ausmachten.

nung der nationalen Arbeit ein. Das erklärt sich aus der Kompliziertheit und Verflechtung des modernen Wirtschaftslebens. So wurden in der Übergangszeit aus rein technischen Gründen und zur Gewährleistung eines geregelten Arbeitsfriedens die alten Tarifverträge zum größten Teil als Tarifordnungen übernommen. Diese Tarifverträge enthielten jedoch nur in sehr beschränktem Umfange Bestimmungen über Handwerkslehrlinge (1923 3%). Erst die von den Reichstreuhändern der Arbeit neu erlassenen Tarifordnungen haben fast ausnahmslos die Lehrlinge miteinbezogen. Nach dem Stande vom 15. Oktober 1937 hat das Lehrlingswesen von insgesamt 49 bei der Kreishandwerkerschaft Frankfurt a. M. geführten Innungen in 30 Innungen eine tarifliche Regelung erfahren. Aus dem Charakter der Tarifordnungen als eines Mittels des Staates, seinen Gestaltungsanspruch auf sozialpolitischem Gebiet zu verwirklichen[7]), ergibt sich die Art und der Umfang der durch sie erfolgten Regelung der Beziehungen zwischen Lehrherrn und Lehrling. So beschränken sich, von 3 Ausnahmen abgesehen, sämtliche Tarifordnungen auf die Festsetzung von Lehrlingsvergütungen, die Verteilung der sozialen Abgaben und die Dauer des dem Lehrling zu gewährenden Urlaubs.

A. Lehrlingsvergütung.

a) Pflicht zur Zahlung einer Lehrlingsvergütung.

Die Zahlung eines Entgelts an den Lehrling war im Handwerk bis zum Kriege nur selten oder in geringer Höhe der Fall. Durch die wirtschaftliche Notlage der Nachkriegszeit waren viele Familien, die den Nachwuchs für die „gelernten" Berufe stellten, gezwungen, alle vorhandenen Kräfte für die Bestreitung des Lebensunterhaltes einzuspannen. Häufig mußten daher Kinder, die noch ihrer Schulpflicht genügten, durch Übernahme irgendwelcher untergeordneter Dienstleistungen einen wenn auch nur geringen Betrag zu den Unterhaltskosten beisteuern. Hatte aber die Entlassung aus der Schule erst einmal die volle Ausnutzung der Arbeitskraft möglich gemacht, so konnte auf sie auch nicht länger verzichtet werden. Aus diesen zwingenden, wirtschaftlichen Gründen mußte die Wahl zwischen einer mehrjährigen verdienstlosen Lehrzeit

[7]) Siebert, a. a. O., S. 62.

und der Möglichkeit, als ungelernter Arbeiter schnell zu einem gewissen Verdienst zu gelangen, zugunsten dieses Verdienstes ausfallen.

Wollte das Handwerk durch diese Entwicklung nicht seinen gesamten Nachwuchs verlieren, mußte es versuchen, der Gefahr an ihrer Wurzel entgegenzutreten. Dies konnte nur dadurch geschehen, daß man das treibende Motiv in seiner Wirkung abschwächte und den Lehrlingen auch schon während der Lehrzeit ein gewisses Entgelt zusicherte. So sind nach dem Kriege die Handwerkskammern und Innungen dazu übergegangen, den Lehrmeistern in Richtlinien bestimmte Sätze, die den Lehrlingen zu zahlen sind, vorzuschreiben. Auf Grund dieser Richtlinien bezw. der bereits erlassenen Tarifordnungen ist heute in fast sämtlichen Handwerkszweigen eine geldliche Unterstützung der Lehrlinge üblich.

Nur bei den Goldschmieden, Uhrmachern und Konditoren ist bis jetzt eine Entschädigung nicht eingeführt. In den beiden ersten Gewerben wird im Gegenteil außer der Bedingung des eigenen Werkzeuges die Entrichtung eines Lehrgeldes vom Lehrling gefordert. Die Erhebung dieses Lehrgeldes, welches von der Hitler-Jugend und der Deutschen Arbeitsfront als mit der nationalsozialistischen Anschauung über das Lehrverhältnis unvereinbar abgelehnt und auch heute allgemein als abgeschafft anzusehen ist, kann bei diesen Handwerkern nur durch die höheren Anforderungen und Schwierigkeiten der Lehre erklärt werden. Die restlose Beseitigung des Lehrgeldes für sämtliche Handwerkszweige wird sich in der Zukunft nicht verhindern lassen. In den Tarifordnungen ist in keinem Fall die Zahlung eines Lehrgeldes erwähnt, damit also auch nicht ausdrücklich aufgehoben. Ein einheitliches Verbot bleibt dem kommenden Berufsausbildungsgesetz vorbehalten.

b) Höhe der Vergütung.

Der ziffernmäßige Stand der gegenwärtigen Festsetzungen der Lehrlingsvergütungen weist erhebliche Unterschiede auf. Die Verschiedenheit der Bestimmungen beruht in erster Linie auf der Vielzahl der sie erlassenden Stellen. In einigen Handwerken bestehen Richtlinien der Handwerkskammern bezw. Innungen, in anderen Tarifverträge, die als Tarifordnungen weiter gelten, und in letzter Zeit in erhöhtem Maße Tarifordnungen des Reichstreuhänders

der Arbeit. Die Vergütungssätze der Handwerkskammer Wiesbaden, welche in den im Jahre 1936 enthaltenen Richtlinien festgesetzt sind, betragen:

Im 1. Lehrjahr . .	RM.	2.—	wöchentlich
„ 2. „ . .	RM.	4.—	„
„ 3. „ . .	RM.	6.—	„
„ 4. „ . .	RM.	8.—	„

Diesen Richtlinien haben sich vier Innungen unterworfen. Die von den übrigen Innungen von sich aus festgelegten Sätze liegen in 4 Fällen über denen der Handwerkskammer, in allen anderen unter ihnen, wobei sich die Abweichungen zum Teil auf die ersten Lehrjahre beschränken. Den Richtlinien der Handwerkskammern, die sich auf alle Handwerkszweige beziehen und damit eine gewisse Einheitlichkeit in der Regelung des Lehrlingsentgeltes gewährleisten können, stehen die Bestimmungen der für jeden Handwerkszweig besonders erlassenen Tarifordnungen gegenüber. Der Reichstreuhänder der Arbeit hat aber nicht nur einen Unterschied in der Höhe der Vergütungssätze zwischen den verschiedenen Handwerksgruppen gemacht, sondern auch in der Art und Weise ihrer Festsetzung und Berechnung. Aus den bisher erfolgten Regelungen lassen sich drei Gruppen herausstellen.

I. Im ersten Fall ist für sämtliche Lehrlinge eine gleiche Vergütung festgesetzt, wie z. B. in der Tarifordnung zur Regelung der Lehrlingsvergütung in der optischen Industrie und dem optischen Handwerk des Wirtschaftsgebietes Hessen[8]):

§ 2 Vergütung:

1. Die Auszahlung der Vergütung erfolgt wöchentlich bis spätestens Samstag während der Arbeitszeit.
2. Die Vergütungssätze für Lehrlinge betragen:

im 1. Lehrjahr . .	RM.	3.—	wöchentlich
„ 2. „ . .	„	4.—	„
„ 3. „ . .	„	6.—	„
„ 4. „ . .	„	9.—	„

[8]) Reichsarbeitsblatt Nr. 8, 15. 3. 37, S. 213.

3. Für die Zeit der Berufs- oder Fortbildungsschule, soweit diese in die Arbeitszeit fällt, darf ein Abzug nicht gemacht werden. Die Sozialabgaben gehen zu Lasten des Unternehmers.

II. Die zweite Regelungsgruppe kennzeichnet sich durch eine Staffelung der Vergütung je nach dem Lebensalter und durch die Inbeziehungsetzung dieser Vergütung zum Gesellenlohn. So die Tarifordnung für das Dachdeckergewerbe im Deutschen Reich vom 1. März 1937[9]).

§ 8 Lehrlinge.

1. Lehrlinge erhalten folgende wöchentliche Vergütung, die auch bei Arbeitsausfall nicht gekürzt werden darf, sofern der Lehrling in der Woche überhaupt im Betriebe gearbeitet hat:

a) wenn sie vor dem vollendeten 16. Lebensjahr
b) wenn sie nach dem vollendeten 16. Lebensjahr
c) wenn sie nach dem vollendeten 18. Lebensjahr

in die Lehre getreten sind.

	a)	b)	c)
Im 1. Lehrjahr	10 v. H.	15 v. H.	20 v. H.
„ 2. „	20 v. H.	25 v. H.	30 v. H.
„ 3. „	30 v. H.	35 v. H.	40 v. H.
„ 4. „	40 v. H.	45 v. H.	50 v. H.

des 48fachen tariflichen Spitzenlohnes des Dachdeckergesellen.

III. Die dritte Gruppe zeichnet sich dadurch aus, daß man innerhalb des Handwerkszweiges eine bis ins einzelne gehende bezirkliche Differenzierung vorgenommen hat. In der ersten Klasse sind die Kreise der Groß- und Mittelstädte enthalten, in der zweiten die nächst größeren Städte und in den übrigen die in der Hauptsache ländlichen Bezirke. Die Entschädigungen der einzelnen Ortsklassen weisen recht erhebliche Unterschiede auf. So beträgt die Lehr-

[9]) Reichsarbeitsblatt Nr. 8, 15. 3. 37, S. 188.

lingsvergütung in der Tarifordnung für das Kraftfahrzeughandwerk, welches in vier Ortsklassen eingeteilt ist[10]):

Im 1. Lehrjahr	2.—	1.50	1.—	1.—	RM.
„ 2. „	3.—	2.50	2.—	2.—	RM.
„ 3. „	4.50	4.—	3.50	3.—	RM.
1. Hälfte des 4. Lehrjahres .	7.—	6.—	5.—	4.—	RM.
2. „ „ 4. „ .	9.—	8.—	6.50	5.—	RM.

Wird Kost und Wohnung von Seiten des Betriebsführers dem Lehrling gewährt, so erhält der Lehrling in allen Ortsklassen:

Im 1. und 2. Lehrjahr	0.50 RM.
„ 3. „	1.— RM.
In der 1. Hälfte des 4. Lehrjahres	1.50 RM.
„ „ 2. „ „ 4. „	2.— RM.

Taschengeld wöchentlich.

c) Wesen und Inhalt der Vergütung.

In der Verschiedenheit der Höhe, der Art und Weise der Festsetzung der Lehrlingsentschädigung sowie der Bezeichnung spiegelt sich am augenscheinlichsten die noch heute herrschende Unklarheit über das Wesen und den Inhalt dieser Vergütung wieder. Während man im Schrifttum und in der Praxis die Erörterung über die rechtliche Natur des Lehrverhältnisses in ihrer grundsätzlichen Art weitgehend dahin entschieden hat, daß es nicht als eine Kombination von Arbeits- und Ausbildungsverhältnis, sondern als reines Ausbildungs- und Erziehungsverhältnis anzusehen ist, hat man bis jetzt nicht die sich daraus ergebenden Folgerungen gezogen und noch kaum die im Lehrverhältnis enthaltenen wechselseitigen sozialen Verpflichtungen zwischen Lehrherrn und Lehrling in diesem Sinne geregelt. Wenn auch die Tarifordnungen in ihren Bestimmungen über das Lehrlingswesen von einer Erziehungsbeihilfe bezw. Taschengeld sprechen, ist in bezug auf die Art und Höhe ihrer Festsetzung der Charakter der Lehrlingsvergütung als Lohn für geleistete Arbeit nicht verändert.

---

[10]) Reichsarbeitsblatt Nr. 14, v. 15. 5. 37, S. 448.

Von den im vorhergehenden Abschnitt aufgestellten drei Gruppen ist die Regelung der ersten mit den von den Handwerkskammern und Innungen festgesetzten Richtlinien gleichzustellen. Daraus darf m. E. aber nicht die Folgerung gezogen werden, daß die Tarifordnungen das Wesen und den Inhalt der vom Handwerk propagierten Erziehungsbeihilfe übernommen haben. Das Handwerk geht auf Grund seiner historischen Entwicklung nach wie vor von dem Standpunkt aus, daß das Lehrverhältnis kein Arbeitsverhältnis sei. Es ist deshalb nicht sinngemäß, wenn dem Lehrling für die von ihm geleistete Arbeit ein Entgelt zugesichert wird. Dies geschieht vielmehr allein in dem sozialen Gedanken, den Eltern und Vormündern des Lehrlings die Durchhaltung der Lehrzeit zu ermöglichen und zu erleichtern. Aus diesem Grunde vermied man von Anfang an das Wort „Vergütung" und wählte „Erziehungsbeihilfe" bezw. „Kostgeld". Es sollte damit schon rein äußerlich der Charakter eines Arbeitsentgelts ausgeschaltet werden. Der Einwand, daß der Gedanke des Zuschusses nicht ganz folgerichtig aufrecht erhalten sei, weil die Höhe der Erziehungsbeihilfe von Jahr zu Jahr steige, wurde mit den durch das Alter des Lehrlings zunehmenden Bedürfnissen entkräftet. „Nicht aber verfolgte die Erhöhung den Zweck, die Erziehungsbeihilfe in ein Arbeitsentgelt umzuwandeln, ebensowenig, wie bei der Schaffung der Richtlinien beabsichtigt war, diese in ein bestimmtes Verhältnis zur Arbeitsleistung zu setzen"[11]).

Dieser Erklärung Rohlfings kann nicht in vollem Umfange beigepflichtet werden. Es ist zuzugeben, daß die Festsetzung der Erziehungsbeihilfe für das erste Lehrjahr in keinem Verhältnis zu einer etwaigen Arbeitsleistung steht, der Lehrling vielmehr häufig ein Unkostenfaktor sein kann. Es widerspricht aber den Erfahrungen des täglichen Lebens, daß die Bedürfnisse eines Lehrlings gegenüber dem ersten Lehrjahr um 100, 200 und 300% zunehmen. Das Handwerk hat mit einer derartig unverhältnismäßigen Steigerung den Gedanken einer reinen Erziehungsbeihilfe verlassen und, wenn auch nicht zugegeben, für das zweite, dritte und vierte Lehrjahr eine gewisse produktive Leistung des Lehrlings anerkannt und diese durch eine entsprechende Vergütung entlohnt. Die Herausstellung dieser Tatsache ist nicht gleichbedeutend mit der

---

[11]) Rohlfing, Die Gestaltung der Lehrverträge durch die von den Handwerkskammern und Innungen über Erziehungsbeihilfe erlassenen Richtlinien, JW. 1932, S. 3428.

Eingliederung des Lehrverhältnisses unter ein Arbeitsverhältnis, sondern lediglich die Feststellung der im Handwerk allgemein entwickelten und noch heute ausgeübten Gewohnheit. Unter gleichen Erwägungen sind die Bestimmungen der Tarifordnung aufzufassen, die ebenfalls nach den einzelnen Lehrjahren gesteigert, eine einheitliche Vergütung der Lehrlinge vorsehen.

Unvereinbar mit der in der Praxis geübten Regelung ist die im deutschen Handwerkerblatt[12]) vertretene Ansicht über den rechtlichen Charakter der Lehrlingsentschädigung. „Betrachtet man das Lehrverhältnis genauer, so fallen die familienrechtlichen Beziehungen in die Augen. Sie allein weisen den Weg der juristischen Kritik und zur erneuernden Gesetzgebung. Die Pflicht der Eltern, dem Kind eine Erziehung und Ausbildung zuteil werden zu lassen, steht gesetzlich fest. Wird die Erziehung und Ausbildung auf eine andere Person übertragen, so wird damit ein Teil der Pflichten und Rechte auf diesen anderen übertragen. Aber es geht auch die Sorge für die Person des zu Unterweisenden zu einem Teil auf den Erzieher und Lehrmeister über. Wie die Eltern dem Kinde gegenüber zum Unterhalt verpflichtet sind, so ist derjenige, welchem die Erziehung des Kindes zum Zwecke der Handwerkslehre anvertraut wird, zu dem auf ihn treffenden Anteil zum Unterhalt des Kindes verpflichtet. Er trägt die Pflichten der Erziehung, welcher die Rechte auf gleiche Dienstleistungen gegenüberstehen. Die im Lehrvertrag ausbedungene Vergütung ist rechtlich ein Unterhaltsanspruch".

Aus der Erziehungs- und Ausbildungspflicht des Lehrherrn eine Sorgepflicht in Form eines Unterhaltsanspruches herzuleiten, überschreitet m. E. die Grenzen des Lehrverhältnisses. Die Unterhaltspflicht besteht nach dem Gesetz (§ 1601 BGB.) nur zwischen Verwandten in grader Linie. Für nur familienrechtsähnliche Verhältnisse entfällt damit jede gesetzliche Begründung einer Unterhaltszahlung. „Das Maß des zu gewährenden Unterhalts bestimmt sich nach der Lebensstellung des Bedürftigen (standesgemäßer Unterhalt)" (§ 1610 BGB.). Jeder Handwerksmeister würde bei Anerkennung dieser Bestimmung danach bemüht sein, einen Lehrling aus möglichst armen Kreisen anzunehmen, um nicht ein dem Verhältnis der Lebensstellung entsprechend

[12]) Deutsches Handwerkerblatt, 14. Jahrg., 1920, S. 7ff.

hohes Lehrlingsentgelt zu zahlen. Eine derart gestaltete Verhältnismäßigkeit widerspricht außerdem den generell festgesetzten Regelungen der bisherigen Lehrlingsentschädigungen.

Die auf Seite 32 als zweite Gruppe angeführte Regelung der Lehrlingsvergütung durch Tarifordnungen stellt sich in ihrer rechtlichen Natur als eine Verbindung von Erziehungsbeihilfe und Arbeitslohn dar. Die Vergütungssätze steigern sich nicht nur mit den einzelnen Lehrjahren, sondern sind außerdem nach dem Eintrittsalter der Lehrlinge gestaffelt. Tritt ein Jugendlicher vor dem 16. Lebensjahr in die Lehre ein, beträgt seine Vergütung nur die Hälfte des für einen nach dem 18. Lebensjahre eintretenden Lehrling festgesetzten Betrags. Den Grund dieser Staffelung kann man in zweierlei Weise auslegen. Entweder sollen die höheren Bedürfnisse eines 18jährigen Jungen gegenüber einem 15jährigen im Sinne einer Erziehungsbeihilfe berücksichtigt oder aber die wertvolleren Arbeitsleistungen des schon mehr erwachsenen Lehrlings entsprechend entlohnt werden. Eine derart arbeitsvertragsähnliche Auslegung scheint um so mehr geboten, als die Lehrlingsvergütung in einem bestimmten prozentualen Verhältnis zu dem tariflichen Spitzenlohn der Gesellen festgesetzt ist. Die Verhältnismäßigkeit des Entgeltes deutet zwingend auf eine verhältnismäßige Beurteilung der produktiven Arbeitsleistungen des Lehrlings hin, was in keiner Weise dem nationalsozialistischen Lehrverhältnis als einem reinen Erziehungs- und Ausbildungsverhältnis entspricht. Einer völligen Gleichstellung der Lehrlingsvergütung mit einem Arbeitslohn steht allerdings die Bestimmung der Tarifordnung entgegen, daß die wöchentliche Entschädigung auch nicht bei Arbeitsausfall gekürzt werden darf, sofern der Lehrling in der Woche überhaupt im Betriebe gearbeitet hat[13]). Würde die Vergütung als reiner Arbeitslohn aufgefaßt werden, müßte eine Minderung der Entschädigung bei Arbeitsverkürzung um den der Arbeitszeit entsprechenden Anteil eintreten. Das ausdrückliche Verbot der Minderung durchbricht das Wesen des reinen Arbeitslohnes, der nur für wirklich geleistete Arbeit bezahlt

[13]) Tarifordnung für das Dachdeckergewerbe, RABl., Nr. 8, vom 15. 3. 37, S. 188; Tarifordnung für das Maler- und Lackierergewerbe, RABl., Nr. 9, vom 25. 3. 37, S. 225.

wird, und verleiht der Vergütung zu einem gewissen Teil den Charakter einer Erziehungsbeihilfe.

Die Regelung der Lehrlingsentschädigung unter Differenzierung nach verschiedenen Ortsklassen bedeutet eine ausgesprochene Anlehnung an arbeitsvertragliche Lohnpolitik der ehemaligen Tarifverträge. Es kann nicht eingewandt werden, daß die Unterschiede in der Höhe der Erziehungsbeihilfe im Hinblick auf die Lebensunterhaltungskosten der einzelnen Städte notwendig sind. Infolge der heute in Deutschland geübten Maßnahmen auf dem Gebiet der Preispolitik, der Mietzinsregelung, der Lenkung des Marktes ist im großen Umfang eine Anpassung und Ausgleichung der Lebensbedingungen eingetreten. Die Lebensmittelpreise sind in einer Kleinstadt genau so hoch wie in der Großstadt. Der Lehrling auf dem Lande braucht die gleichen Bekleidungsgegenstände wie in einer städtischen Lehre. Der vielleicht vor 20 oder 30 Jahren gültige Hinweis, daß die sonstigen Bedürfnisse und Ansprüche eines Jungen auf dem Lande oder in der Kleinstadt unter denen der Großstadt liegen, hat heute seine Berechtigung verloren. Aus diesen grundsätzlichen Betrachtungen heraus ist eine Differenzierung der Erziehungsbeihilfe nach Ortsklassen als den heutigen Verhältnissen nicht mehr entsprechend abzulehnen. Bezeichnend für die Anlehnung des Charakters der Lehrlingsvergütung an einen Arbeitslohn ist außerdem für die obige Regelung die Steigerung vom dritten zum vierten Lehrjahr. Im dritten Lehrjahre erhält der Lehrling 4.50 RM., in der ersten Hälfte des vierten 7.— RM. und in der zweiten Hälfte 9.— RM. wöchentlich. Innerhalb eines Jahres ist die Vergütung um das Doppelte gestaffelt. Es kann nicht ernstlich behauptet werden, daß die Bedürfnisse eines Lehrlings innerhalb der Zeitspanne von 12 Monaten um 100% zunehmen. Die Steigerung enthält eindeutig eine Berücksichtigung der vermehrten produktiven Arbeitsleistung des Lehrlings in dem letzten Lehrjahre und kann deshalb nur als Arbeitslohn bezeichnet werden.

Für eine arbeitslohnmäßige Beeinflussung bei der Differenzierung nach Ortsklassen spricht ferner die Tatsache, daß für den Fall der Gewährung von Kost und Wohnung durch den Betriebsführer der Lehrling in allen Ortsklassen

im 1. und 2. Lehrjahr . . . . 0.50 RM.
„ 3. „ . . . . 1.— RM.

In der 1. Hälfte des 4. Lehrjahres . . . . 1.50 RM.
" " 2. " " 4. " . . . . 2.— RM.
Taschengeld wöchentlich erhalten soll.

Bei dieser Festsetzung ist man nicht von verschieden hohen Lebensunterhaltskosten ausgegangen, sondern hat die Vergütung gleichmäßig geregelt. Daß sogar das Taschengeld nicht frei von Elementen des Arbeitslohnes ist, zeigt die Steigerung innerhalb des vierten Lehrjahres um das Doppelte gegenüber dem dritten.

d) Keine Minderung der Lehrlingsvergütung bei Arbeitskürzung durch Berufsschulbesuch.

Umstritten war bisher, ob die Berufs- und Fortbildungsschulzeit einzurechnen ist oder eine der Schulzeit entsprechende Kürzung des Entgelts zulässig sei. Für die Einrechnung wurde geltend gemacht, daß der Berufsschulbesuch genau so zur Ausbildung gehöre wie die Arbeit in der Werkstatt selbst, und beide zusammen erst das Ganze der Berufsausbildung ergeben[14]). Demgegenüber vertreten das Schrifttum[15]) und die Rechtsprechung[16]) den Standpunkt, daß nach geltendem Recht die Zeit, die der Lehrling in der Schule verbringt, nicht in die gesetzliche Höchstarbeitszeit bezw. die von der Betriebsordnung vorgesehene Arbeitszeit einzurechnen ist. Zur Begründung dieser Ansicht stützt man sich auf die Vorschriften der Arbeitszeitordnung[17]). Nach § 2 Abs. 1 unterliegen auch die Lehrlinge den Bestimmungen der Arbeitszeitordnung. Die regelmäßige werktägliche Höchstarbeitszeit beträgt gemäß § 3 Abs. 1 8 Stunden. Das hat zur Folge, daß jedes Gefolgschaftsmitglied täglich bis zu 8 Stunden zu Arbeitsleistungen herangezogen werden kann. Eine Verpflichtung zu diesen Arbeitsleistungen ergibt sich für den Arbeiter und Angestellten dem Unternehmer gegenüber aus dem Arbeitsverhältnis, für den Lehr-

[14]) Epner, a. a. O., S. 40; LAG. Hamburg v. 22. 12. 32; JW. 1933, S. 2057.

[15]) Hueck-Nipperdey, a. a. O., S. 479; Kaskel-Dersch, a. a. O., S. 270, 279 Anm. 3; Rohmer, Arbeitszeitordnung, 4. Aufl., 1934, S. 23; Rohlfing, Das Recht des Lehrlings, 1933, S. 8 und 17.

[16]) OLG. Kiel v. 13. 3. 30; JW. 1930, S. 2237; OLG. Dresden v. 21. 7. 21; JW. 1922, S. 601, v. 8. 3. 22, JW. 1922, S. 1057; RAG. in Arbeitsr. S. Bd. 10, S. 470, Bd. 12, S. 11, Band 14, S. 262.

[17]) In der Fassung vom 26. 7. 1934.

ling dem Lehrherrn gegenüber auf Grund des Lehrverhältnisses. Der Besuch der Fortbildungsschule ist keine Arbeit des Lehrlings im Sinne der Arbeitszeitordnung. Die Arbeitszeitordnung enthält weiterhin keine Bestimmung, die zu einer Anrechnung der Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit berechtigt, so daß der Lehrling ohne Rücksicht auf den Besuch der Fortbildungsschule bis zu 8 Stunden täglich beschäftigt werden kann. „Es besteht auch keine innere Beziehung zwischen der öffentlich-rechtlichen Berufsschulpflicht und dem Arbeitszeitschutz, der den Beschäftigten vor Ausbeutung durch den Unternehmer bewahren will und sich daher gegen die Auswüchse des privat-rechtlichen Vertrages wendet"[18]). Aus diesen Erwägungen heraus haben Schrifttum und Rechtsprechung ein Nacharbeiten über die gewöhnliche Arbeitsschlußzeit hinaus am Tage der Versäumnis selbst für zulässig erklärt (vgl. das in Anmerkung 15 angeführte Schrifttum). Das Nachholen darf nur am gleichen Tage erfolgen, denn die in § 4 Arbeitszeitordnung vorgesehene ausgleichsweise Verlängerung der Arbeitszeit an anderen Tagen hat nur für den Fall Geltung, daß für den ganzen Betrieb oder eine Betriebsabteilung ein Ausfall von Arbeitsstunden eintritt. Ein derartiges Nacharbeiten ist aber technisch und zeitlich in der Praxis nicht durchführbar, so daß zwingend eine Arbeitsverkürzung des Lehrlings die Folge sein muß.

Das Reichsarbeitsgericht hat aus seiner Einstellung heraus, den Lehrvertrag als eine Kombination eines Arbeits- und Ausbildungsverhältnisses und damit die Lehrlingsentschädigung als ein Arbeitsentgelt zu behandeln, in seinen bisherigen Entscheidungen den Standpunkt vertreten, daß der Lehrling hinsichtlich seiner Arbeitsvergütung genau so wie ein Vollarbeiter gestellt sein soll. Die Entlohnung des Lehrlings geschieht wie bei einem Gehilfen für die volle, regelmäßige Arbeitszeit. Die Arbeitsversäumnis auf seiten eines Lehrlings berechtigt den Lehrherrn in demselben Umfang wie bei einem Gehilfen zu einem Abzug der Entschädigung um den der verkürzten Arbeitszeit entsprechenden Anteil. Unter Anwendung dieser von ihm geübten Rechtsprechung hat das Reichsarbeitsgericht ebenfalls eine Minderung für zulässig gehalten,

---

[18]) Keetmann, Die rechtliche Stellung des Lehrlings im Betriebe, nach dem AOG. Diss. Halle, 1937, S. 42; Bay. OLG. in Gew.-Arch. 26/457; KG. in DJZ. 1931, S. 964.

wenn die Arbeitsversäumnis durch den Besuch der Fortbildungsschule bedingt war[19]).

Dem stand auch nicht § 616 BGB. entgegen, der nach der früheren Anschauung über den Lehrvertrag als ein Dienstvertrag Anwendung finden konnte. Nach § 616 BGB. geht der zur Dienstleistung Verpflichtete seines Anspruches auf Vergütung nicht dadurch verlustig, daß er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Der Besuch der Fortbildungsschule stellt jedoch eine regelmäßige und deshalb nicht verhältnismäßig unerhebliche Dienstversäumnis dar, die eine Kürzung gemäß § 616 BGB. als nicht berechtigt erscheinen läßt.

In einem neueren Urteil[20]) hat das Reichsarbeitsgericht seinen bisherigen Standpunkt aufgegeben und den Abzug für Arbeitsversäumis infolge Berufsschulbesuch für unzulässig erklärt. Es stellt jedoch seine Entscheidung auf die Voraussetzung ab, daß die Vergütung nach Monaten bemessen ist und die Festsetzung der Monatsvergütung den Willen der Parteien erkennen läßt, den Ausfall der Arbeitszeit durch den Schulbesuch schon in der Vergütung zu berücksichtigen. Eine derartige Berücksichtigung ist jedoch dann nicht anzunehmen, wenn die wöchentliche oder monatliche Entschädigung in Prozentsätzen des Gehilfenlohns festgesetzt ist. Bei Anerkennung dieser Ansicht des Reichsarbeitsgerichts wird es sich stets um eine Auslegungsfrage handeln bezw. das Ergebnis dem Zufall, d. h. der jeweils gewählten Art und Weise der Festsetzung unterliegen.

Entgegen der Meinung des bisherigen Schrifttums und der Rechtsprechung haben die Tarifordnungen die eindeutigen Bestimmungen getroffen, daß für die in der regelmäßigen Arbeitszeit fallenden Berufsschulstunden keine Abzüge von der wöchentlichen Vergütung gemacht werden sollen. Diese Stunden gelten als Arbeitszeit. Gleichgültig ist dabei, ob die Lehrlingsentschädigung in Pauschalsätzen oder in einem bestimmten prozentualen Verhältnis zum Gehilfenlohn festgesetzt ist. Durch diese Bestimmung ist in der Regel der Lehr-

---

[19]) RAG. in Arbeitsrecht, S. Band 10, S. 470, Band 12, S. 11 und Band 14, S. 262.

[20]) RAG. in Arbeitsrecht, S. Band 19, S. 99.

lingsvergütung ein wichtiger Bestandteil ihres arbeitslohnähnlichen Charakters genommen und dem Wesen einer Erziehungsbeihilfe näher gebracht. Der Besuch der Berufsschule ist hinfort zu einem intregierenden Bestandteil des Lehrverhältnisses als eines Ausbildungs- und Erziehungsverhältnisses geworden.

§ 8. Verhältnis der Regelung der Lehrlingsvergütung in Tarifordnungen zu den Richtlinien der Handwerkskammern und Innungen unter kritischer Würdigung des derzeitigen Charakters der Vergütung.

Die Festsetzung der Lehrlingsentschädigung durch den Reichstreuhänder der Arbeit in Tarifordnungen ist heute allgemein als zulässig anerkannt. Ihre Berechtigung läßt sich weniger aus den Bestimmungen des Gesetzes herleiten als aus dem Inhalt und Wesen der durch sie zu erfüllenden Aufgaben. Aus dem Charakter der Tarifordnung, als einem Mittel des Staates, seine lenkenden und erzieherischen Maßnahmen auf sozialrechtlichem Gebiet zwischen Betriebsführer und Gefolgsmann durchzuführen, ergibt sich auch ihr Verhältnis zu den Richtlinien der Handwerkskammern und Innungen. Die tarifliche Regelung ist aber nur insoweit zulässig, als nicht zwingende gesetzliche Vorschriften entgegenstehen. In dem § 43 Abs. 1 Ziff. 2a der 1. Verordnung über den vorläufigen Aufbau des Handwerks vom 15. Juni 1934[21]) ist den Innungen und im § 103e Ziff. 1 GewO. den Handwerkskammern die nähere Regelung des Lehrlingswesens übertragen. Soweit die Korporationen das Recht haben, im Rahmen dieser gesetzlichen Zuständigkeit objektives zwingendes Recht zu setzen, stehen ihre Bestimmungen einer tariflichen Regelung des Lehrlingswesens entgegen. Die Befugnis zur Setzung objektiven zwingenden Rechts beschränkt sich im wesentlichen auf die öffentlich-rechtliche Gestaltung des Lehrverhältnisses. In allen übrigen Fällen haben die Vorschriften der Innungen und Handwerkskammern nur den Charakter von Richtlinien. Sie stellen keine bindenden Normen dar und müssen deshalb den Bestimmungen einer Tarifordnung weichen. Der Reichstreuhänder der Arbeit als der staatliche Hüter und oberste Richter der sozialen Gerechtig-

[21]) RGBl. I S. 493.

keit[22]) trifft die Ausgestaltung und Regelung des Lehrverhältnisses aus dem Gedanken der staatlichen Fürsorge, die überall dort eingreift, wo eine nach einheitlichen Gesichtspunkten ausgerichtete Ordnung notwendig erscheint.

Es bleibt dem kommenden Berufsausbildungsgesetz überlassen festzustellen, ob die Festsetzung der Lehrlingsvergütung weiterhin in den Tarifordnungen erfolgen soll oder eine neuartige Regelung Platz greift. Grundlegende Voraussetzung dafür ist die endgültige und eindeutige Entscheidung über den Inhalt und das Wesen der Lehrlingsentschädigung. Soll sie nicht nur ihrer äußeren Bezeichnung nach, sondern auch dem inneren Charakter des Lehrverhältnisses entsprechen, soll sie eine echte Erziehungsbeihilfe darstellen, muß für die Höhe in erster Linie die wirtschaftliche Lage des Vaters des Lehrlings entscheidend sein. Innerbetriebliche Gesichtspunkte, insbesondere eine etwaige Arbeitsleistung des Lehrlings, dürfen bei der Festsetzung der Erziehungsbeihilfe bezw. des Taschengeldes nur ergänzend berücksichtigt werden. „Es wird auch niemand behaupten können, daß ein Professor den gleichen Anspruch auf Erziehungsbeihilfe haben kann für seinen Sohn, der ein Handwerk lernt, wie ein Fabrikarbeiter"[23]).

Die Gegensätze des Beispiels werden in ihrer Art eine Ausnahmeerscheinung sein, lassen aber in ihrer Überspitzung um so deutlicher die notwendige Richtung der angestrebten Regelung erkennen. Die Festsetzung der Erziehungsbeihilfe unter hauptsächlichster Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage des Vaters des Lehrlings kann logischerweise nicht in generellen Regelungen des Reichstreuhänders der Arbeit erfolgen. Die Verschiedenheit der Lebensverhältnisse erfordert eine spezielle Festsetzung unmittelbar zwischen dem Betriebsführer und dem gesetzlichen Vertreter des Lehrlings. Bei Anerkennung einer speziellen Regelung sind für die Praxis zwei Gefahrenmomente nicht zu verkennen. Die Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage des Vaters kann indirekt zur Zahlung eines Lehrgeldes führen, indem die Handwerksmeister nur Söhne begüterter Eltern einstellen, was durch besondere Schutzvorrichtungen verhindert werden muß. Andererseits setzt die unmittelbare Regelung zwischen

[22]) Mansfeld, Ztschr. d. Akademie f. Deutsches Recht, S. 596.
[23]) Dr. Pense, Der gegenwärtige Stand des Lehrlingsentgelts im Handwerk, in Monatsh. f. N. S. Sozialpolitik, 1937, Heft 4.

Betriebsführer und gesetzlichem Vertreter des Lehrlings ein hohes Maß gegenseitigen sozialen Verständnisses voraus, das von dem Gedanken der nationalsozialistischen Weltanschauung getragen wird. Auf diesem Gebiet ist heute noch eine umfassende Erziehungsaufgabe zu leisten, ehe die Gewähr für eine gerechte Entwicklung gegeben ist.

Es wurde ausgeführt, daß eine generelle Regelung der Erziehungsbeihilfe in Tarifordnungen bezw. Richtlinien der Handwerkskammern und Innungen stets nach innerbetrieblichen Gesichtspunkten ausgerichtet sein wird. Als Grundlage ihrer Festsetzung dient die verhältnismäßige Berücksichtigung der produktiven Arbeitsleistung des Lehrlings. Die spezielle Abmachung zwischen dem Lehrherrn und dem gesetzlichen Vertreter des Lehrlings, wie sie von der Reichsfachgruppe Handwerk innerhalb der Deutschen Arbeitsfront angestrebt wird[24]), kann ebenfalls nicht als ein endgültiges, befriedigendes Ergebnis angesehen werden. Die wirkliche Lösung des Problems der Erziehungsbeihilfe ergibt sich allein aus der bis zur letzten Schlußfolgerung durchgeführten Würdigung des nationalsozialistischen Lehrverhältnisses. Sein vornehmlichster Inhalt ist die Erziehungs- und Ausbildungspflicht des Lehrherrn. Dieser ist in allen seinen Maßnahmen dem Berufsstand und der Allgemeinheit verantwortlich, in deren Dienst er die Lehre durchführt. Er ist, wie der Reichs-Jugendführer in einer Sitzung des Jugendrechts-Ausschusses ausführte, „der Treuhänder des Staates für die Erziehung der ihm anvertrauten Jugend". Den Pflichten und der Verantwortung des Handwerksmeisters gegenüber Stand und Staat muß als Ausgleich die Übernahme der Lasten durch diese gegenüberstehen. Die Zahlung einer Erziehungsbeihilfe an die Eltern des Lehrlings muß von dem jeweiligen Berufsstand in seiner Gesamtheit übernommen und getragen werden. Die Gewährung einer Erziehungsbeihilfe darf nur bei wirklicher Bedürftigkeit eintreten. Es ist nicht einzusehen, warum ein Handwerkslehrling heute ohne jegliche Voraussetzung eine Entschädigung erhält. Er befindet sich genau wie der Angehörige eines anderen Berufes in der Ausbildung für seine spätere Lebensstellung. Auch von ihm muß das gleiche Opfer und das gleiche

[24]) Siehe Aufsatz von Dr. Pense (Sozialreferent der Reichsfachgruppe Handwerk innerhalb der DAF.).

Verantwortungsbewußtsein gegenüber der Volksgemeinschaft verlangt werden wie z. B. von einem Schüler, Studenten oder Referendar.

Die Einrichtung einer Erziehungsbeihilfe oder Unterstützung durch den Berufsstand ist im nationalsozialistischen Staat bereits in verschiedenen Organisationen durchgeführt[25]). So wie der gesamte Staat das größte und ureigenste Interesse an einem tüchtigen und leistungsfähigen Nachwuchs hat, muß auch die Gesamtheit die Sorge für seine Ausbildung übernehmen. Jeder selbständige Handwerker müßte entsprechend seiner Leistungsfähigkeit einen Betrag an eine sogenannte Lehrlingskasse zahlen. Die Verwaltung übernimmt die Innung bezw. die Handwerkskammer. An diese ist von den Eltern des Lehrlings das Gesuch für eine Erziehungsbeihilfe zu richten. Erst nach eingehender Prüfung soll dann eine Unterstützung aus der berufsständischen Kasse gewährt werden.

§ 9. Die Fürsorgepflicht des Lehrherrn in der tariflichen Regelung.

A. Soziale Abgaben.

Mit dem Eintritt in die Lehre unterliegt der Lehrling dem Versicherungszwang der Krankenversicherung (§ 165 RVO.), Unfallversicherung (§ 544 i. Verb. mit § 537, § 538 RVO.) und Invalidenversicherung (§ 1226 RVO.). Die Versicherungspflicht zur Kranken- und Unfallversicherung entsteht ohne Rücksicht darauf, ob der Lehrling ein Entgelt erhält oder nicht (§ 165 Abs. 2 RVO.). Die Beitragsleistungen liegen bei der Unfallversicherung kraft Gesetzes dem Unternehmer ob, während von der Krankenversicherung gemäß § 381 RVO. der Arbeitgeber ein Drittel und der Versicherungspflichtige zwei Drittel bezahlen. Die gleiche Verteilungsquote haben die Richtlinien der Handwerkskammer für den Lehrmeister und gesetzlichen Vertreter des Lehrlings festgesetzt[26]).

Die Invalidenversicherungspflicht entfällt für den Lehrling, sofern er nur freien Unterhalt durch den Lehrmeister bekommt. Erhält er ein Barentgelt,

[25]) z. B. für die Anwaltsassessoren durch die Rechtsanwaltskammer.

[26]) Richtlinien der Handwerkskammer für den Regierungsbezirk Wiesbaden für die Einstellung und Ausbildung von Lehrlingen sowie über die Meisterprüfung 1936, Ziff. 11c.

worunter auch die Erziehungsbeihilfe zu rechnen ist, besteht eine Invalidenversicherungspflicht (§ 1226 RVO.), wenn der Entgelt ein Drittel des jeweiligen Ortslohnes für Jugendliche beträgt. Wird dem Lehrling neben dem freien Unterhalt ein Taschengeld gewährt, so ist die Invalidenversicherungspflicht bereits gegeben, wenn der Barentgelt ein Sechstel des betreffenden Ortslohnes übersteigt. Lehrlinge zählen zu den jungen Leuten, für sie ist ohne Rücksicht auf ihr Lebensalter der Ortslohn für Versicherte von 14 bis 16 Jahren maßgebend (§ 150 RVO.). Die Beitragszahlung geschieht nach § 1387 RVO.), dem sich auch die Richtlinien angeschlossen haben[27]), zu gleichen Teilen. Für Lehrlinge, deren regelmäßiger wöchentlicher Entgelt 6.— RM. nicht übersteigt, hat der Lehrherr die vollen Beiträge zu entrichten (§ 1387 RVO).

Die Arbeitslosenversicherung setzt für den Lehrling erst mit Beginn des letzten Lehrjahres ein, sofern die Lehrzeit mehr als zwei Jahre beträgt (§ 74 AVAVG). Sie wird in der Regel zu gleichen Teilen entrichtet.

Die anteilsmäßige Entrichtung der Versicherungsbeiträge durch den Lehrherrn und den Lehrling gemäß den Bestimmungen der RVO. bezw. den Richtlinien der Handwerkskammern hat der Reichstreuhänder der Arbeit in die Tarifordnungen nicht übernommen.

„Die Sozialabgaben gehen zu Lasten des Unternehmers".

Der Lehrherr darf dem Lehrling nicht mehr wie früher die von ihm zu zahlenden Anteile von der wöchentlichen Zuwendung abziehen. Die alleinige Entrichtung der Versicherungsbeiträge durch den Handwerksmeister ist eine Auswirkung seiner Fürsorgepflicht gegenüber dem Lehrling, die sich aus dem Erziehungs- und Ausbildungsverhältnis ergibt.

B. Der Urlaub des Lehrlings.

Die Anerkennung eines Urlaubrechts für Arbeiter und Angestellte ist durch den Gesetzgeber bisher in Deutschland nicht erfolgt. Die Gewährung des Urlaubs, dessen Berechtigung und Notwendigkeit für die Erhaltung der Arbeitskraft und Arbeitsfreudigkeit des Arbeitnehmers heute allgemein aner-

---

27) Richtlinien der Handwerkskammer Wiesbaden, Ziff. 11d.

kannt ist und durch die Veranstaltungen der NS-Gemeinschaft „Kraft durch Freude" eine entsprechende Ausgestaltung gefunden hat, erfolgt durch Bestimmungen der einzelnen Betriebsordnungen, oder aber, wie es in der Mehrzahl geschehen ist, durch Tarifordnungen. Der Urlaub wird als ein nachträgliches Entgelt für eine ununterbrochene Arbeit in demselben Betriebe angesehen und daher erst nach einer gewissen Beschäftigungsdauer, in der Regel 6 bis 12 Monaten, erteilt. Die Zeit der Betriebszugehörigkeit ist weiterhin maßgebend für die Steigerung der zu gewährenden Urlaubstage.

Von grundsätzlich anderen Betrachtungen ist bei der Regelung des Lehrlingsurlaubs auszugehen. Arbeitsvertragliche Gesichtspunkte sind dabei gänzlich auszuschließen. Der Urlaub kann beim Lehrling keine durch Arbeit erworbene nachträgliche Vergütung darstellen, denn sonst müßte er auf Grund seiner geringen produktiven Arbeitsleistung auch den geringsten Urlaub erhalten[28]). Die Ferien des Lehrlings können sich nur aus dem Wesen des Lehrverhältnisses als eines Erziehungs- und Ausbildungsverhältnisses ergeben und sind ebenfalls ein Bestandteil der Fürsorgepflicht des Lehrherrn. Der Schutz der Gesundheit des noch in der Entwicklung begriffenen Jugendlichen kann nur durch einen angemessenen Urlaub gewährleistet werden. Bei der Festsetzung der Urlaubsdauer ist daher stets davon auszugehen, daß dem jüngsten Arbeitskameraden der höchste Urlaub gebührt. Die Urlaubsregelung ist infolgedessen von oben nach unten gestaffelt, während bei den älteren Gefolgschaftsmitgliedern der umgekehrte Weg gegangen wird.

Die Notwendigkeit, dem Lehrling einen angemessenen Urlaub zuzubilligen, ist im Handwerk schon seit Jahren anerkannt. Neben dem Handwerks- und Gewerbekammertag hat sich früher insbesondere der Reichsverband des Deutschen Handwerks in den Sitzungen der Ausschüsse für Lehrlingswesen und Berufspolitik mit dieser Frage befaßt. Zu einer umfassenden einheitlichen Regelung ist es jedoch nicht gekommen. Zahlreiche Handwerkskammern setzten in ihren Richtlinien einen Lehrlingsurlaub fest, daneben bestanden Bestimmungen verschiedener Tarifverträge, die sämtlich in der Höhe des Urlaubs erhebliche, durch nichts begründete Unterschiede aufwiesen.

---

28) Mansfeld, Einige Grundfragen eines Jugendarbeitsrechts. NS-Sozialpolitik, 1935, Heft 9, S. 261.

Der Nationalsozialismus hat sich des Lehrlingsurlaubs als einer der vordringlichsten Aufgaben mit besonderem Interesse angenommen. Die Sorge um die Förderung und Pflege der Gesundheit der Jugendlichen wurde als Voraussetzung zur Schaffung eines starken, schaffensfreudigen Nachwuchses erkannt. Ihre Verwirklichung mußte in einer grundsätzlichen Regelung des Urlaubs ihren sichtbaren Ausdruck finden. Im September 1934 erließ der Reichshandwerksführer für die Handwerks- und Gewerbekammern Richtlinien, in denen er die grundsätzliche Berechtigung der Gewährung eines Urlaubs für Lehrlinge anerkannte und folgende Regelung in Vorschlag brachte: An Lehrlinge ist möglichst unter Berücksichtigung der verschiedenen Struktur der einzelnen Handwerksberufe folgender Urlaub zu gewähren:

Im 1. Lehrjahr . .	12	Tage
„ 2. „ . .	10	„
„ 3. „ . .	8	„
„ 4. „ . .	6	„

Lehrlingen, die an H.J.-Lagern teilnehmen, ist ein entsprechend höherer Urlaub zu gewähren.

Unter den gleichen Gesichtspunkten erfolgten die Regelungen der Reichstreuhänder der Arbeit, die in größerem Umfang im Jahre 1937 einsetzten. Sie tragen vor allem in den letzten Veröffentlichungen den Forderungen der Hitlerjugend Rechnung und setzen die Höhe der Urlaubsdauer auf 15, 12, 10 und 8 Tage fest. Daß die Zeiten noch unter denjenigen der vom Reichsjugendführer Baldur von Schirach[29]) festgestellten Urlaubsforderungen von 18, 17 und 12 Tagen liegen, erklärt sich zwangsläufig aus der verbindlichen Kraft der Tarifordnungen, die naturgemäß bei der Festsetzung von Mindestbedingungen auch leistungsschwächere Betriebe berücksichtigen müssen. Bei der Festsetzung der Urlaubsstaffel sind die Reichstreuhänder der Arbeit nicht von dem jeweiligen Lehrjahr ausgegangen, sondern haben das Alter der Jugendlichen, worunter die Lehrlinge in der Regel miteinzurechnen sind, zugrunde gelegt. Durch diese Art ist eine dem eigentlichen Wesen und Zweck des Lehrlingsurlaubs am meisten entsprechende Form geschaffen worden.

29) Auf einer Tagung der Führerschaft des Gebietes Schlesien der HJ.

Der Lehrling tritt in der Regel zu Ostern in die Lehre ein. Um ihm bereits im ersten Jahre seiner Betriebszugehörigkeit einen Urlaub zu gewähren, kann für ihn keine Wartezeit gefordert werden. Als einzige Ausnahme enthält die Tarifordnung für die Herren- und Damen-Maßschneidereien in ihrer Ergänzung vom 5. September 1936 die Bestimmung, daß Jugendliche und Lehrlinge erst nach einer Betriebszugehörigkeit von vier Monaten einen Urlaubsanspruch geltend machen können[30]). Diese Regelung kann als dem Charakter der Lehrlingsferien und den heutigen Verhältnissen widersprechend, nicht aufrecht erhalten werden.

Neben die Frage der Urlaubsgewährung bezw. ihrer angemessenen Dauer tritt als ebenso wichtiger Faktor die Urlaubsgestaltung. Erst der Wechsel der Umgebung, das Verlassen des alltäglichen Lebenskreises bringt Entspannung und Erholung. Diese Ausgestaltung des Urlaubs des Jugendlichen ist eine der vornehmsten und dankbarsten Aufgaben der Hitler-Jugend, die bereits in ständig steigendem Maße erfüllt wird. Zu ihrer Ermöglichung ist den Betriebsführern nahe gelegt, den Urlaub innerhalb der Berufsschulferien zu gewähren, um dem Lehrling eine wirklich ununterbrochene Freizeit zu verschaffen. Sämtliche Tarifordnungen treffen weiterhin die Anordnung, daß der Urlaub für Jugendliche, die an einem Hitler-Jugend-Lager teilnehmen, in jedem Lebensalter 18 Arbeitstage betragen soll. Mit dieser Bestimmung sind die Forderungen des Reichsjugendführers nicht nur erfüllt, sondern sogar übertroffen, da ein dreiwöchentlicher Urlaub unabhängig vom Alter und Lehrjahr gewährt wird. Es ist Aufgabe der Hitler-Jugend, jedem Jugendlichen die Gelegenheit zur Teilnahme an einem derartigen Ferienlager zu verschaffen.

§ 10. Bestimmungen zum Schutze des Lehrlings.

A. Verbot der Akkordarbeit für Lehrlinge.

Die Entwicklung und zukünftige Gestaltung des Lehrlingswesens im nationalsozialistischen Reich findet durch die Tarifordnungen in ihrer Stellungnahme zur Akkordarbeit von Lehrlingen einen weiteren Niederschlag und sichtbaren Ausdruck.

---

[30]) Reichsarbeitsblatt Nr. 25 vom 5. 9. 1936.

Die Akkordarbeit ist diejenige Form des Arbeitsvertrages, bei welcher der Lohn nicht nach der Dauer (Zeitlohn), sonden nach dem Ergebnis der Dienstleistungen (als Stücklohn) gezahlt wird. Akkordarbeit und Akkordentlohnung ist berechtigt im betrieblichen Interesse und im Hinblick auf die günstigen Verdienstmöglichkeiten des im Akkord Arbeitenden auf der Grundlage seiner Leistungsfähigkeit. Diese beiden Gründe dürfen naturgemäß für das Lehrverhältnis, als dem Zweck der Ausbildung und der Erziehung dienend, keine Anwendung finden. Der Lehrling soll seine Arbeitskraft und Leistungsfähigkeit allein dafür einsetzen, das Ziel der Ausbildung zu erreichen. Der Wert seiner Arbeit darf sich nicht an der Möglichkeit der Erzielung eines hohen Akkordverdienstes erweisen, sondern wird ausschließlich an der Art und Weise der fachmännischen Unterweisung durch den Meister und an der Arbeitsfähigkeit und Willigkeit des Lehrlings selbst zu messen sein. Hinzu kommt die Erweckung einer inneren Verbundenheit des Lehrlings zu seiner Arbeit, zur Schaffung einer wahren Arbeitsfreudigkeit, die auf der Arbeit selbst beruht und nicht erst durch den Anreiz zum Mehrverdienen erzeugt werden soll.

Neben der Ablehnung der Akkordarbeit für Lehrlinge aus rein erzieherischen Gesichtspunkten sind die Umstände zu berücksichtigen, daß sich der Lehrling in den Entwicklungsjahren befindet und deshalb vor jeder, seiner körperlichen Entwicklung schädlichen Überanstrengung, zu bewahren ist, wie sie die Akkordarbeit naturgemäß mit sich bringt. Der Hinweis, daß der Jugendliche im sportlichen Wettkampf seine volle Kraft bis zur äußersten Leistungsfähigkeit einsetze und dies deshalb auch bei der Arbeit bei ihm verlangt werden könne, entbehrt durch die Wesensverschiedenheit von sportlicher Betätigung und Arbeit jeglicher inneren Begründung. Insgesamt ergeben sich nach der Auffassung der Jugendführung des Deutschen Reiches drei Kernsätze, die zunächst vor allem in der Metallindustrie und dem Baugewerbe Anwendung finden:

1. Akkordarbeit ist für alle Jugendlichen bis zu 18 Jahren und für alle Lehrlinge zu verbieten.

2. Zur Erreichung der vollen Leistungsfähigkeit sind alle dazu geeigneten Maßnahmen der Erziehung und Berufsausbildung im Sinne des Gemeinnutzes zu treffen.

3. Junggesellen und Jungarbeiter über 18 Jahre müssen vor Eintritt in die Akkordarbeit die Soll-Arbeitszeit im Stundenlohn erreicht haben. Dahin sind sie durch eine geeignete Berufserziehung zu führen"[31]).

Diese Grundsätze werden jedoch nur langsam verwirklicht werden können. Die Reichstreuhänder der Arbeit haben bereits Anfänge gemacht und in einzelnen Tarifordnungen eine entsprechende Regelung getroffen. Dabei hat man sich jedoch der verschiedensten Abstufungen bedient, so daß noch keine einheitliche Linie in der Entwicklung besteht. Die Reichsschuhtarifordnung[32]) verbietet z.B. Akkordarbeit für Lehrlinge im ersten Lehrjahr, während die Tarifordnung für die Metallindustrie in Brandenburg bestimmt: „Lehrlingen im ersten und zweiten Lehrjahr und Jugendlichen bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres soll die Ausführung einer Arbeit in Stücklohn nicht übertragen werden." Als vorbildlich und richtungweisend sind die Bestimmungen des Reichstreuhänders der Arbeit in Hessen in den Tarifordnungen für das Schlosser-, Klempner-, Kupfer- und Kesselschmiedehandwerk anzusprechen[33]).

„Lehrlinge dürfen zu Akkordarbeiten nicht herangezogen werden."

Das Verbot der Akkordarbeit schlechthin gewährleistet allein den notwendig sich allmählich aufbauenden Ablauf der Berufsausbildung und die Erziehung zur Qualitätsarbeit. Wenn die genannten Tarifordnungen in Hessen bisher als einzige ein Verbot jeglicher Akkordarbeit für Lehrlinge enthalten, ist zu erwarten, daß in den künftig zu erlassenden Tarifordnungen die gleichen Bestimmungen aufgenommen werden.

B. Weiterbeschäftigung der Lehrlinge nach Beendigung der Lehrzeit.

Es hat sich im Handwerk der Brauch entwickelt, daß der Lehrling nach Beendigung seiner Lehrzeit noch mehrere Monate in dem Betrieb seines ehemaligen Meisters bleibt. In früheren Jahren war der junge Geselle häufig dazu gezwungen, um ein im Lehrvertrag ausbedungenes und während der Lehrzeit nicht völlig entrichtetes Lehrgeld zu tilgen. Vielfach geschieht es aus dem Ge-

[31]) Rolf Hein, Großangriff auf die Akkordarbeit Jugendlicher, D. J. D. 1937, Heft 4, S. 156.
[32]) Reichsarbeitsblatt 1936, S. 247.
[33]) Reichsarbeitsblatt Nr. 14, v. 15. 5. 37.

danken einer gewissen Dankbarkeit und inneren Verbundenheit mit der alten Lehrstätte. Ja, der Meister sah es bisweilen höchst ungern, daß der von ihm ausgebildete Lehrling und nunmehrige Geselle von ihm fortging. Er hatte ihn sorgfältig in alle seine Arbeitsgänge eingeweiht und wünschte verständlicherweise, den ehemaligen Lehrling in seinem Stamm gut ausgebildeter Gesellen auch weiterhin zur Verfügung zu behalten.

Besondere Bedeutung aber gewann die Weiterbeschäftigung der Lehrlinge in den Zeiten der wirtschaftlichen Krise mit ihrem Arbeitsmangel und deshalb bedingten Arbeitslosigkeit. Den meisten Lehrherren war es nicht möglich, sämtliche Lehrlinge als Gesellen weiter zu beschäftigen, und offene Stellen gab es fast gar nicht. Dem jungen Handwerker war keine Gelegenheit geboten, das soeben Erlernte zu befestigen und fortzuentwickeln. Um der Gefahr der Beschäftigungslosigkeit und damit des schnellen Verlernens zu begegnen, erklärten sich viele Junggesellen bereit, zum Zwecke der Fortbildung weiter in dem Betriebe des Lehrmeisters zu arbeiten. Sie erhielten eine Entschädigung, die zwischen der Lehrlingsvergütung und dem Angestelltengehalt bezw. dem Facharbeiterlohn lag, wobei beiden Teilen ein jederzeitiges Kündigungsrecht zustand.

Die Rechtsprechung erklärte derartige Verträge für rechtswirksam und prägte den Begriff des „Lehrlingsfortbildungsvertrages“. „Es liegt ein Rechtsgebilde eigener Art vor, das sich als Zwischenstufe zwischen den Lehrvertrag und den gewöhnlichen Arbeitsvertrag einschiebt[34])“. Als Voraussetzung zur Annahme eines Lehrlingsfortbildungsvertrages hält das Landesarbeitsgericht Dessau[35]) für notwendig und genügend, wenn die Parteien erkennbar vereinbart haben, daß der Lehrling den Vertrag zum Zwecke der Weiterbildung geschlossen hat. Er ist immer dann anzunehmen, wenn ein dem Volontärvertrag ähnliches Verhältnis vorliegt, dessen Vergütung jedoch über ein bloßes Taschengeld oder sonstige Nebenleistungen hinausgeht. Hueck vertritt dagegen die Ansicht, daß nur dann ein Lehrlingsfortbildungsvertrag gegeben ist, wenn die Arbeit ausschließlich zu Ausbildungszwecken, nicht aber zu Erwerbszwecken geleistet wird. Soll dagegen der Arbeitnehmer gegen Entgelt mit gleichen Arbeiten,

---

34) Weber, Lehrvertrag, Einzelfragen 1, in Kallee, Arbeitsrechtskartei.
35) LAG. Dessau, 2 A S. 36/1933; JW. 1933, S. 1280.

wie sie auch sonst im Betriebe vorkommen, beschäftigt werden, so kann die Zulässigkeit einer untertariflichen Bezahlung nur durch eine entsprechende Klausel im Tarifvertrag erreicht werden[36]).

Der Lehrlingsfortbildungsvertrag war im wesentlichen eine Folgeerscheinung der in den Jahren 1930 bis 1932 immer mehr sich steigernden Notlage der gewerblichen Wirtschaft. Ihm lag das Bestreben zugrunde, Lehrlinge, die ausgelernt hatten, nicht der Arbeitslosigkeit anheimfallen zu lassen, sondern ihnen Gelegenheit zur Weiterbildung und Fortbildung, wenn auch nur gegen geringes Entgeld, zu geben. Daß dabei nicht immer derart ehrenwerte Beweggründe maßgebend gewesen sind, erklärt sich aus den sozialen und wirtschaftlichen Auffassungen und Zuständen der vergangenen Epoche.

Der wirtschafliche Aufstieg und die Gesundung des deutschen Volkes innerhalb der letzten vier Jahre hat die Arbeitslosigkeit nicht nur zum größten Teil beseitigt, sondern auf einigen Gebieten sogar einen Mangel an ausgebildeten Facharbeitern entstehen lassen. Die Besserung der wirtschaftlichen Lage des Handwerks gibt heute jedem jungen Gesellen die Möglichkeit und Gewißheit, auch nach Beendigung seiner Lehrzeit eine vollwertige Arbeitsstelle zu finden. Der Lehrlingsfortbildungsvertrag hat heute als soziale Hilfsmaßnahme mit einem entsprechend niedrigeren Lohn seine Berechtigung verloren. Eine Weiterbeschäftigung des Lehrlings kann in seiner alten Lehrwerkstätte nur unter Bezahlung des tariflichen Gesellenentgelts erfolgen.

Zwei Tarifordnungen[37]) haben auch heute noch die Bestimmungen aufgenommen, daß Lehrlinge nach Beendigung ihrer Lehrzeit mindestens 6 Monate weiterbeschäftigt werden müssen, es sei denn, daß der Betrieb infolge Arbeitsmangels die Gesellen nicht weiterbeschäftigen kann. Diese Vorschrift ist als reine Schutzmaßnahme für den ausgelernten Lehrling in etwaigen Krisenzeiten aufzufassen und darf dem Lehrlingsfortbildungsvertrag nicht gleichgestellt werden. Beiden ist als Grundgedanke der Schutz des Lehrlings gemeinsam, doch ihr Inhalt ist verschieden. Die Tarifordnung gebraucht eindeutig die Wendung: „ . . . es sei denn, daß . . . die Gesellen". Aus dem Wort „Ge-

[36]) Hueck, Anm. zum Urteil des LAG. Dessau, JW. 1933, S. 1280.

[37]) Reichsrahmentarifordnung für das Maler- und Lackierergewerbe im Deutschen Reich, RABl. Nr. 9, vom 25. 3. 37; Tarifordnung für das Dachdeckergewerbe, RABl. Nr. 8, v. 15. 3. 37.

sellen" geht hervor, daß der ehemalige Lehrling nur als Geselle weiterbeschäftigt werden darf, und an ihn infolgedessen die volle tarifliche Vergütung eines Gesellen zu entrichten ist.

§ 11. Handwerkslehrverhältnis und kommendes Berufsausbildungsgesetz.

Über die Einordnung und endgültige Ausgestaltung des Lehrlingswesens in dem neuen Berufserziehungs- und Berufsausbildungsgesetz können keine sicheren Voraussagen gemacht werden. Es handelt sich darum, ob dies Gesetz nur das Lehrverhältnis erfassen soll oder ob es auch die jugendlichen Arbeiter in ein Erziehungs- und Ausbildungsverhältnis eingliedern wird. Die Einbeziehung wird besonders von der Hitler-Jugend gefordert. Dafür spricht auch das allgemein sozialpolitische Bestreben, den ungelernten Arbeiter allmählich zu beseitigen. Wenn auch nicht alle Jugendlichen zu Facharbeitern herangebildet werden können, so kann und muß doch ein gewisses Maß von Ausbildung für alle im Arbeitsleben Tätigen angestrebt werden.

Aus der Mentalität der nationalsozialistischen Staatsführung ist zu entnehmen, daß das Berufsausbildungsgesetz ebenfalls eine Verbindung der beiden großen Gesetzgebungslinien darstellen wird, die in den letzten Jahren wiederholt von der Reichsführung verfolgt worden sind. Es wird ein Erziehungs- und Regelungsgesetz sein. Die geläuterte Auffassung über die Erziehungs- und Ausbildungspflicht des Lehrherrn und seine Verantwortung gegenüber Stand und Staat machen vor allem eine Umformung der menschlichen Gesinnung notwendig. Um sie herbeizuführen, muß der Gesetzgeber in seiner Rechtsgestaltung die Ziele und Aufgaben festlegen, nach denen sich die Umbildung der Beziehungen zwischen dem Meister, Lehrling und der Allgemeinheit richten soll. Das nationalsozialistische Lehrverhältnis kann nicht eine Angelegenheit der Beteiligten bleiben, in welchem die Ausbildung einen rein privaten Charakter trägt, sondern wird aus nationalpolitischen Gründen in die öffentlich-rechtliche Sphäre gestellt werden. Von dem Verantwortungsbewußtsein gegenüber der gesamten Volksgemeinschaft werden die Rechte und Pflichten von Lehrherr und Lehrling getragen sein.

Daneben wird sich das Berufsausbildungsgesetz mit der Regelung der materiellen Rechtsbeziehungen zwischen dem Meister und Jugendlichen befassen. Ihre praktischen Gestaltungsmöglichkeiten finden in der Form der handwerklichen Berufsausbildung und den in der letzten Zeit getroffenen Regelungen das beste Vorbild. Das Handwerk hat in einer jahrhundertealten Tradition den Wert und die Höhe seiner Lehrlingsausbildung unter Beweis stellen können. Seine Erfahrungen und bewährten Ausbildungsformen werden daher auch die Grundlage einer Neuregelung bilden. Ich glaube nicht, daß das neue Berufsausbildungsgesetz dem Handwerk einschneidende Veränderungen bringen wird. Die Form ist gut und bewährt. Ihre Ausgestaltung und Unterbauung wird jedoch nach nationalsozialistischen Grundsätzen erfolgen. Das Lehrverhältnis wird endgültig als Erziehungs- und Ausbildungsverhältnis bestimmt werden. Das neue Gesetz wird Normen und Regelungen, die sich auf dem Boden der nationalsozialistischen Lehrlingspolitik entwickelt haben, übernehmen und auswerten. Neben den sozialpolitischen Vorschriften werden die Sicherungen für die Erreichung des Lehrzweckes, sowie die Regelung des Prüfungswesens eine umfassende Berücksichtigung erfahren. Nur durch eine strenge Auslese und verantwortungsbewußte Ausbildung seines eigenen Nachwuchses kann das Handwerk die schöpferischen Kräfte sammeln, die es braucht, um wieder zu einer tragenden Säule des deutschen Volkes zu werden.

Lebenslauf.

Am 10. August 1913 wurde ich, Werner August Günther Krüger, als Sohn des Lehrers August Krüger und seiner Ehefrau Meta geb. Kieseler in Gollnow geboren und evangelisch getauft. Nach vierjährigem Grundschulbesuch kam ich auf das Barnim-Reform-Realgymnasium in Gollnow und bestand Ostern 1932 die Reifeprüfung. Mein juristisches Studium begann ich an der Universität Greifswald. Nach dem 5. Semester diente ich ein Jahr freiwillig in der damaligen Reichswehr und wurde als Reserve-Offiziersanwärter entlassen. Nach einem weiteren Studium von 2 Semestern an der Universität Frankfurt am Main legte ich am dortigen Oberlandesgericht die erste juristische Staatsprüfung ab. Seit dem 1. November 1937 befinde ich mich zur Ableistung des Vorbereitungsdienstes an dem Amtsgericht in Gollnow. Ich möchte auch an dieser Stelle Herrn Prof. Dr. Ruth, Frankfurt a. M., meinen ergebenen Dank für die Anregung und die Unterstützung der Arbeit aussprechen.

Werner Krüger.

Zaberndruck Mainz